

<https://helda.helsinki.fi>

Korona tuli kylään -tutkimushankkeen loppuraportti : Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen

Nurhonen, Linda

Helsingin yliopisto

2021-05-24

Nurhonen , L , Chydenius , H & Lipponen , L 2021 , Korona tuli kylään -tutkimushankkeen loppuraportti : Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen . Opettajankoulutuslaitoksen muut julkaisut , Helsingin yliopisto , Helsinki .

<http://hdl.handle.net/10138/333385>

cc_by

publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Korona tuli kylään-tutkimushankkeen loppuraportti

Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen

Linda Nurhonen, Heidi Chydenius ja Lasse Lipponen

2021



Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö

2021

Korona tuli kylään -tutkimushankkeen loppuraportti: Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen

Julkaistu sarjassa: Opettajankoulutuslaitoksen muut julkaisut

Helsingin yliopisto

ISBN 978-951-51-7355-3

Tätä julkaisua ei saa kopioida, tulostaa ja jälleenmyydä kaupallisesti. Julkaisu on tarkoitettu varhaiskasvatuksen kehittämiseen sekä ei-kaupalliseen käyttöön.

Viittaus APA: Nurhonen, L., Chydenius, H., & Lipponen, L. (2021). Korona tuli kylään - tutkimushankkeen loppuraportti: Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen, Helsingin yliopisto.

Sisällys

1. Korona tuli kylään -tutkimuksen tausta	1
1.1 Tiivistelmä.....	2
1.2 Tutkimusvälineet	3
1.3 Tutkimuksen eettiset periaatteet.....	4
2. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksia korona-ajasta	5
2.1 Tutkimusaineisto	5
2.1.1 Kyselyaineisto	5
2.1.2 Haastatteluaineisto.....	6
2.1.3 Aineiston raportointi	6
2.2 Tulokset	8
2.2.1 Poissaolot ja etätyö.....	10
2.2.2 Yksikön johtajana toimiminen	18
2.2.3 Pedagoginen johtaminen.....	23
2.2.4 Työssä jaksaminen	30
2.2.5 Digitaaliset reunaehdot	33
2.2.6 Korona-avustus	35
3. Lasten kokemuksia korona-ajasta.....	37
3.1 Dokumentaatioaineisto.....	37
3.2 Tulokset	37
4. Huoltajien kokemuksia korona-ajasta	42
4.1 Tutkimusaineisto	42
4.1.1 Haastatteluaineisto.....	42
4.1.2 Ebeneser-säätiön kyselyaineisto	42
4.2. Tulokset	42
5. Keskeiset tulokset	48
6. Pohdinta	50
Lähteet	52

1. Korona tuli kylään -tutkimushankkeen tausta

Koronaviruksen (COVID-19) aiheuttama pandemia on vaikuttanut vuoden 2020 keväästä alkaen laajasti suomalaiseen yhteiskuntaan. Hallitus julisti poikkeustilan ja linjasi lisätoimenpiteistä 16. maaliskuuta 2020 koronavirustilanteen hoitamiseksi Suomessa. Linjattujen toimenpiteiden tarkoituksena oli suojata väestöä sekä turvata yhteiskunnan ja talouselämän toiminta. Hallituksen päätöksellä varhaiskasvatuksen toimipisteet ja esiopetus pidettiin toiminnassa, mutta vanhemmille annettiin suositus hoitaa lasta kotona. Päätöksen tavoitteena oli varmistaa kriittisten alojen henkilöstön pääsy töihin (Valtioneuvosto 16.3.2020). Hallituksen päätöksen myötä varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä väheni huomattavasti ja päiväkotien lapsiryhmät pienenivät vain muutaman lapsen ryhmäksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 7.4.2020).

Poikkeustilan alussa valtamedioiden varhaiskasvatusta koskeva uutisointi kohdistui etupäässä valtion taholta tulleiden ohjeiden tulkintaan ja päätösten takana olevien perusteluiden avaamiseen (Hiilamo, HS 16.3.2020; Elonen, HS 17.3.2020; Nalbantoglu, HS 18.3.2020). Uutisoinnissa noteerattiin varhaiskasvatuksen ammattilaisten rooli pandemian eturintamassa ja varhaiskasvatuksen työntekijät nähtiin yhteiskunnan sankareina, jotka vaaransivat oman terveytensä pitääkseen yhteiskunnan rattaat pyörimässä (Parikka & Airola, HS 22.3.2020). Hallituksen linjauksiin sisältyi myös etätyösuositus. Etätöitä tekevät huoltajat olivat haasteellisen tehtävän edessä, kun he joutuivat hoitamaan ja kasvattamaan lapsiaan etätöiden ohessa.

Päiväkodeissa lapsimäärät kasvoivat kevään 2020 loppupuolella ja se tarkoitti turvatoimia virustartuntojen leviämisen ehkäisemiseksi (Härkönen, HS 21.4.2020; Aholainen, HS 13.5.2020). Päiväkotien henkilöstö ei ammattijärjestöjen mukaan kuitenkaan kokenut toimenpiteitä riittäviksi (Ahonen & Pesonen, 22.4.2020; JHL, 22.4.2020; OAJ, 27.4.2020). Sitä, kuinka päiväkoteja kriisin aikana johdettiin ja millaisia kokemuksia johtamiseen liittyi, ei julkisessa keskustelussa käsitelty lainkaan. Myös varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa ja lasten kokemuksia käsiteltiin poikkeustilan aikaisessa uutisoinnissa niukasti. Digitalisaation mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen etätoiminnassa tarkasteltiin poikkeustilan loppupuolella (Nikkilä-Kiipula, HS 29.4.2020). Lasten kokemuksia ja leikkejä poikkeustilan aikana ryhdyttiin tarkastelemaan mediassa vasta toukokuun lopulla (Kallionpää, HS 25.5.2020; Parikka, HS 24.5.2020; Tiessalo, YLE 22.5.2020). Tällöinkin kirjoitusten sisällöllinen painopiste oli huoltajien kasvatuskäytännöissä ja jaksamisessa. Lisäksi, alle kouluikäisten lasten huoltajien jaksamisesta ja kuormituksesta poikkeustilan aikana on toistaiseksi vielä vähän julkaistua tutkimusta, mutta esimerkiksi mediassa on epäilty koronan jakaneen lapsiperheitä kahteen ryhmään: niihin, joille tilanne on ollut erittäin rankka ja kuormittava, ja niihin, jotka elävät elämänsä parasta aikaa.

Tämän raportin tavoitteena on tuottaa tietoa koronakriisin vaikutuksista varhaiskasvatukseen, erityisesti kolmen ryhmän kohdalla: varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat, lapset ja huoltajat.

1.1 Tiivistelmä

Suomessa on tutkittu koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen toistaiseksi erittäin niukasti. Tässä raportissa tarkastelemme koronan aiheuttamia poikkeusajan vaikutuksia varhaiskasvatukseen, erityisesti kolmen ryhmän kohdalla: varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat, lapset ja huoltajat. Tuotamme erityisesti tietoa varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien työstä poikkeusajan aikana. Tuomme esille varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien näkemyksiä heidän tarvitsemastaan ja saamastaan tuesta, sekä poikkeusajan mahdollisesti aiheuttamasta kuormituksesta. Koronakriisi on oletettavasti erityisen haastava tilanne varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille, ja aikaisempaa tutkimusta varhaiskasvatuksen johtamisesta kriisiaikana ei juurikaan ole.

Tavoitteena on myös kartoittaa poikkeusajan innovatiivisia ratkaisuja, joita voidaan jalostaa eteenpäin ja jotka auttavat varautumaan tulevaisuudessa paremmin mahdollisiin vastaaviin kriisitilanteisiin: mitä poikkeusaika tuo esiin 'normaaliajasta', mitä se piirtää siitä esiin eli varhaiskasvatuksen käytännöistä - niiden toimivuudesta ja toimimattomuudesta. Tuotamme lisäksi tietoa lasten kokemuksista korona-aikana. Koronaa koskevista uutisoinneista ja keskusteluista puuttuu lähes kokonaan lasten oma ääni ja heidän kokemuksensa ja hyvinvointinsa. Huoltajilta varhaiskasvatuspalveluiden käyttäjinä kysymme koronakriisin vaikutuksista varhaiskasvatuspalveluihin ja arjen järjestämiseen.

Tutkimus on tehty yhteistyössä seuraavien toimijoiden kanssa: 'Korona tuli kylään' -hankkeen tutkijat (Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta), Helsingin yliopiston Koulutuksen arviointikeskus, Tutkivat ja kehittävät harjoittelupäiväkodit -hanke sekä Ebeneser-säätiö. Tutkimuksen on rahoittanut opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tutkimuksemme tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien työmäärä on lisääntynyt pandemia-aikana ja työnkuva on muuttunut. Työtehtävissä on korostunut erityisesti henkilöstöjohtaminen. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien työtehtävien määrä on kasvanut niin mittavasti, että pedagogiselle johtamiselle ei ole jäänyt riittävästi aikaa. Tulostemme mukaan toimivat ja vakiintuneet johtajuuden rakenteet tukevat johtajien työssäjaksamista, työn imua ja kehittävää työtötta. Lapsilla oli tutkimuksemme mukaan paljon tietoa vallitsevasta pandemiatilanteesta. Tämä tieto ja omaan elämään liittyvät muutokset nostivat pintaan erilaisia tunteita ja synnyttivät uskomuksia. Kevään 2020 poikkeustilan ja varhaiskasvatuksen rajoitustoimien aikaan lapset ikävöivät kavereitaan ja päiväkodin normaalia toimintaa. Yhteistyö huoltajien ja päiväkodin välillä oli keväällä 2020 tavoitteiltaan, sisällöltään ja toteutukseltaan vaihtelevaa. Tämän osalta ohjeistukset vaikuttivat tutkimuksemme mukaan vaihtelevilta. Huoltajat kokivat painetta pitää lapsensa kotona ja kaipaivat selkeämpiä ohjeita valtion tasolta varhaiskasvatukseen osallistumisesta. Pandemian koettiin lisänneen perheen yhteistä aikaa ja parantaneen hygieniasta huolehtimista.

Tutkimuksemme perusteella ehdotamme seuraavia jatkotoimenpiteitä

- kriisitilanteisiin valmistautuminen lapsen etu huomioiden
 - valmiuslain uudistaminen ja varhaiskasvatuksen hallinnonalamuutoksen huomioiminen lain valmistelussa
 - varhaiskasvatuksen sisällöllisen ohjauksen selkiyttäminen kriisiaikana
 - etävarhaiskasvatuksen suunnittelu ja kehittäminen
- varhaiskasvatuksen järjestäjän suunnittelemat ja organisoimat johtajuuden rakenteet
 - esim. johtajapari, varajohtajapari, aluetiimit
 - säännöllinen ja strukturoitu kokoontuminen
- etäyhteyksien hyödyntäminen varhaiskasvatuksen toiminnassa
 - henkilöstön informatiiviset kokoukset ja koulutukset
 - lapsikohtaiset suunnitelmakeskustelut huoltajien kanssa
 - vanhempainillat mahdollisuuksien mukaan hybriditoteutuksena

1.2 Tutkimusvälineet

Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä erilaisia aineistonkeruumenetelmiä. Aineisto koostuu seuraavista kokonaisuuksista: kaksi kyselyaineistoa, kaksi haastatteluaineistoa ja dokumentaatioaineisto.

- 1) **Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kysely** valmisteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Helsingin yliopiston Koulutuksen arviointikeskuksen (HEA) kanssa. Kysely lähetettiin 146 kunnan varhaiskasvatusjohtajalle, ja heitä pyydettiin välittämään kysely kunnan varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille sekä kunnallisiin että yksityisiin päiväkodeihin. Kyselyn vastausaika oli 1.2.2021–28.2.2022. Kyselyyn vastasi 679 henkilöä 120 eri kunnasta. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kyselyssä oli kuusi teemaa: 1) poissaolot ja etätyö, 2) digitaaliset reunaehdot, 3) korona-avustukset, 4) yksikköjohtajana toimiminen, 5) pedagoginen johtaminen, 6) työssä jaksaminen.
- 2) **Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien haastattelut** toteutettiin marras-joulukuussa 2020 ja ne pidettiin yksilöhaastatteluina etäyhteyksien välityksellä. Haastatteluun osallistui yhteensä 23 varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajaa. Haastatteluteemat perustuivat Ebeneser-säätiön aineiston vastauksiin johtamisesta ja esihenkilötyöskentelystä poikkeusaikana. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien haastatteluissa keskityttiin neljään teemaan: 1) poikkeusajan kuormittavuus, 2) poikkeusajan tuki, 3) tulevaisuuden näkymät sekä 4) innovatiiviset ratkaisut, joita kehitettiin poikkeusaikana päiväkodeissa. Haastattelujen avulla syvennettiin varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kyselyn teemoja, erityisesti työn kuormittavuuden ja kuormittavuutta helpottavien tukirakenteiden osalta.

- 3) **Dokumentaatioaineisto lasten ajatuksista ja kokemuksista** kerättiin poikkeustilan jälkeen toukokuussa 2020. Lasten ajatuksia ja kokemuksia kartoitettiin dokumentoimalla lasten puheita ja toimintaa päiväkodeissa. Aineisto kerättiin Tutkivat ja kehittävät harjoittelupäiväkodit - hankkeessa (2019–2021, OKM:n rahoittama hanke). Lapset osallistuivat normaalisti päiväkodin arkeen ja päiväkodin henkilökunta dokumentoi eri keinoin lapsille arjessa nousseita ajatuksia ja kokemuksia koronaviruksesta, pandemiasta ja poikkeustilasta. Henkilöstö tallensi sitä, mikä nousi luonnostaan lasten keskusteluihin ja muilla tavoin esiin.
- 4) **Huoltajien haastattelut** toteutettiin lokakuussa 2020. Haastatteluissa selvitettiin kevään 2020 poikkeustilan ja sen jälkeisen kevään ja kesän arjen järjestämiseen liittyviä asioita. Huoltajilta kysyttiin heidän 1) haasteistaan ja tuen tarpeesta korona-aikana sekä 2) positiivisia asioita, joita poikkeusajasta on seurannut perheiden arkeen. 3) Haastattelussa selvitettiin myös huoltajien kokemuksia poikkeusajan varhaiskasvatuksesta. Huoltajilta kysyttiin, miten he kokivat, että varhaiskasvatus järjestettiin poikkeusaikana ja miten he olisivat toivoneet järjestelyjen suhteen tehtävän toisin. Huoltajien haastattelujen tukena raportissa käytetään Ebeneser-säätiön aineistoa ja erityisesti päiväkotien henkilökunnan kuvauksia huoltajien kanssa tehdystä yhteistyöstä sekä huoltajien kokemuksista ja tuntemuksista poikkeusaikana.
- 5) **Ebeneser-säätiö kysely päiväkodissa työskenteleville varhaiskasvatuksen ammattilaisille** käynnistettiin maaliskuussa 2020. Verkkokyselyn avulla kartoitettiin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia koronaviruksen (Covid-19) aiheuttamista muutoksista ja seuraamuksista päiväkotien arkeen - millaista on päiväkotielämä poikkeusaikana ja mitä ajatuksia se päiväkotien työntekijöissä herättää. Kysely oli suunnattu kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille.

1.3 Tutkimuksen eettiset periaatteet

Tutkimuksessa noudatimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ja Helsingin yliopiston tutkimuseettisiä ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Kyselyyn, haastatteluihin sekä muuhun tutkimusaineiston keräämiseen osallistuminen ja vastaaminen olivat vapaaehtoisia. Kyselyaineisto kerättiin anonyymisti niin, että yhteys vastaajan ja kunnan välillä pystyttiin säilyttämään. Haastatteluihin osallistuneet varhaiskasvatustyöskentäjät ja huoltajat antoivat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Lapsia koskevaan tutkimukseen kysyttiin lupa huoltajilta, ja lisäksi lapsilta kysyttiin erikseen saako heidän tuotoksiaan (esim. piirustukset) käyttää tutkimuksessa. Kyselyn tulokset raportoidaan opetus- ja kulttuuriministeriölle, ja lisäksi aineistoa hyödynnetään tieteellisessä tutkimuksessa. Hankkeen päättyttyä kyselyaineisto sekä haastatteluaineisto anonymisoidaan ja arkistoidaan mahdollisia jatkotutkimuksia varten. Kaikissa aineistonkäsittelyn vaiheissa noudatetaan Euroopan unionin tietosuojasetuksia (2016/679) sekä muita toimintaan mahdollisesti soveltuvia tietosuojalainsäädännössä asetettuja vaatimuksia.

2. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksia korona-ajasta

2.1 Tutkimusaineisto

2.1.1 Kyselyaineisto

Tutkimuksen kyselystä, sen laatimisesta ja analysoinnista, oli päävastuussa Helsingin yliopiston Koulutuksen arviointikeskuksen työryhmä:

Raisa Ahtiainen

Elina Fonsén

Kirsi-Marja Heikkinen

Lauri Heikonen

Risto Hotulainen

Esko Lindgren

Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille suunnattu kysely keskittyi johtamisen kysymyksiin, yksikön toimintatapoihin, työhyvinvointiin sekä johtajalle tarjottuun ja johtajan antamaan tukeen. Kysely kehitettiin hyödyntämällä Helsingin ja Tampereen yliopistojen opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa tutkimuksessa laatimia perusopetuksen rehtoreille suunnattuja kyselylomakkeita. Nyt raportoitava varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille suunnattu kysely koostui kuudesta osiosta: Poissaolot ja etätyö, Yksikönjohtajana toimiminen, Pedagoginen johtaminen, Työssä jaksaminen, Digitaaliset reunaehdot sekä Korona-avustus. Tulokset esitetään näiden teemojen mukaisesti.

Aineisto kerättiin 1.2.–28.2.2021 sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselyjen vastauslinkit toimitettiin varhaiskasvatuksen järjestäjän kautta varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille. Linkki kyselyyn lähetettiin saatekirjeen kera 150 kunnan varhaiskasvatuksen päälliköille, joita pyydettiin lähettämään kysely kyseisen kunnan julkisien ja yksityisten varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille. Viestissä esitettiin ensisijaisena toiveena, että yksikön johtaja vastaa kyselyyn. Johtajan ollessa estynyt kyselyn sai välittää myös yksikön vara- tai apulaisjohtajalle. Kyselyyn tuli yhteensä 654 vastausta 120 kunnasta.

Vastaajista 94% toimi varhaiskasvatuksen yksikön johtajana ja muut olivat joko vara- / apulaisjohtajia (2%) tai muita (4%, esim. perhepäivähoidosta vastaava, toimitusjohtaja). Tässä raportissa koko vastaajajoukkoa kutsutaan nimikkeellä yksikön johtaja. Vastaajista valtaosa työskenteli kunnallisen varhaiskasvatuksen parissa (n = 568), mutta myös yksityisen puolen johtajia saatiin mukaan suurehko joukko (n = 86). Valtaosa vastaajista oli naisia (94%), pieni osa miehiä (4%) ja muutamat vastaajat valitsivat ”en halua ilmoittaa” (2%). Vastaajien ikäjakaumista huomataan, että kunnallisen puolen vastaajat ovat keskimäärin hieman iäkkäämpiä kuin yksityisen puolen johtajat (Taulukko 1).

Taulukko 1 Vastaajien ikäjakauma työnantajan mukaan

	20–29 vuotta	30–39 vuotta	40–49 vuotta	50–59 vuotta	60 vuotta tai yli
Kunnallinen	9	50	161	239	109
Yksityinen	6	27	26	18	9

2.1.2 Haastatteluaineisto

Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien haastattelut toteutettiin marras–joulukuussa 2020 ja ne pidettiin yksilöhaastatteluina etäyhteyksien välityksellä. Haastatteluihin osallistui yhteensä 23 varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajaa, joista 4 johtajaa Tampereelta, 8 Vantaalta ja 11 Helsingistä. Kutsu haastatteluun lähetettiin aluepäälliköiden/palvelupäälliköiden kautta kaikille Tampereen, Helsingin ja Vantaan varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille. Haastattelukutsut lähetettiin myös kahteen muuhun kuntaan, joista ei löytynyt halukkaita haastateltavia. Haastateltavat valikoituivat siis oman halukkuutensa kautta osallistua tutkimukseen.

Kaikki haastatellut johtajat toimivat kunnallisessa varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajina. Vastaajista vain yhdellä haastateltavalla oli johdettavanaan yksikkö, johon kuului ainoastaan yksi päiväkotia. Kaikilla muilla johtajilla oli johdettavanaan yksikkö, johon kuului joko useampi päiväkotia tai jokin muu työtehtävä varhaiskasvatuksen yksiköiden johtamisen lisäksi, kuten palveluohjaus tai perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajilla oli alaisuudessaan vaihteleva määrä johdettavia työntekijöitä. Alaisten määrä vaihteli 10–53 työntekijän välillä, keskiarvon ollessa 34.

Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin 12 tuntia. Haastateltavien varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien koulutustausta ja johtamiskokemus olivat hyvin vaihtelevia. Johtamiskokemus vaihteli 1,5–41 vuoden välillä, keskiarvon ollessa 16 vuotta. Vastaajien koulutustausta jakautui seuraavasti: varhaiskasvatuksen opettaja (13), varhaiskasvatuksen erityisopettaja (1), sosionomi/sosiaaliskasvattaja (6), kasvatustieteen maisteri (2), kasvatustieteen maisteri ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja (1).

2.1.3 Aineiston raportointi

Tulososassa esitellään keskeiset havainnot kyselyn kuudesta osa-alueesta (Poissaolot ja etätyö, Yksikönjohtajana toimiminen, Pedagoginen johtaminen, Työssä jaksaminen, Digitaaliset reunaehdot, Korona-avustus). Tuloksia tarkastellaan pääasiassa vastausjakautumina koko vastaajajoukkoa koskien. Joissain tapauksissa tietty kysymys on kohdistunut vain osalle vastaajista aikaisemman vastauksen

perusteella (esim. etätyötä tehneet). Johtajien kyselyaineiston tuloksia tarkastellaan myös tehden erottelu kunnallisen ja yksityisen puolen palveluntarjoajan vastaajiin silloin, kun se on tulosten kannalta merkityksellistä ja ryhmäkohtaiset vastaajamäärät ovat riittävän suuret tällaista tarkastelua varten. Kyselyaineiston tuloksia ja teemoja avataan ja tarkennetaan johtajien haastatteluaineiston avulla.

2.2 Tulokset

Korona-aika on haastanut varhaiskasvatuksen yksiköiden toimintaa monella tavalla. Vastausten jakautuminen useissa kysymyksissä viestii myös eroista siinä, miten 'lähelle' epidemia on tullut yksikköä. Hieman yli puolet vastaajista koki, että henkilöstön poissaoloja on ollut paljon tai hieman enemmän kuin ennen koronaa. Sen sijaan noin neljännes oli sitä mieltä, että poissaoloja on hieman tai paljon vähemmän. Yli kuusi kymmenestä vastaajasta ilmoitti, että heidän yksikkönsä lapsia ja/tai aikuisia on altistunut koronalle. Mahdolliset altistumisien osuus oli hieman suurempi kunnallisten yksiköiden johtajien vastauksissa kuin yksityisten, mikä on hyvä huomioida muita tuloksia tarkasteltaessa. Esimerkiksi kunnallisten varhaiskasvatusyksiköiden johtajat raportoivat useammin henkilöstön tehneen etätöitä kuin yksityisten varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat.

Koronan aiheuttamissa pedagogisissa toimenpiteissä korostuivat ulkotoiminnan painottaminen, ryhmienvälisen yhteistyön vähentäminen ja yhteisten tapahtumien peruminen. Noin neljäsosa vastaajista ei kokenut saaneensa tarvitsemaansa tukea varhaiskasvatuksen järjestäjältä. Lisäksi noin kolmannes johtajista koki itsensä stressaantuneeksi. Kuitenkin yli yhdeksän kymmenestä varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajasta koki yksikkönsä olevan vähintäänkin hyvin valmistautunut, jos kevään 2020 kaltaiset rajoitukset tulevat uudelleen voimaan.

Lähes neljä viidestä johtajasta koki, että yksiköstä löytyy välttämätön digitaalinen infrastruktuuri etätyölle ja kehittämisen kohteena nousi esiin laitteita ja yhteyksiä useammin henkilöstön osaaminen. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista raportoi, että varhaiskasvatuksen järjestäjä oli osoittanut korona-tukea heidän yksikölleen. Yleisin toiminta, johon tukea oli suunnattu, oli lisähenkilöresurssien palkkaaminen lasten tukemiseksi.

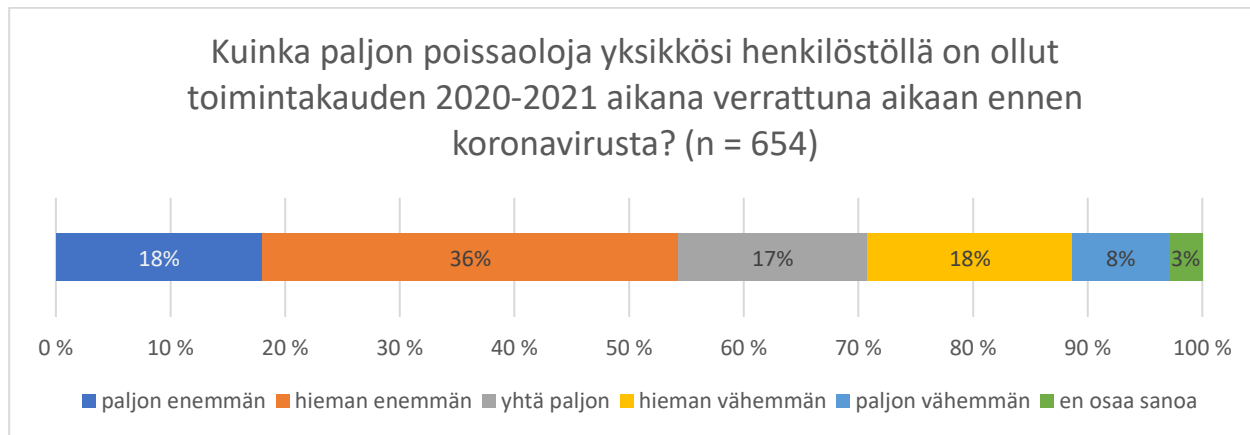
Johtajien haastatteluissa korostuivat erilaiset rakenteet, jotka tukevat johtajan työtä. Tällaisia rakenteita olivat erilaiset johtajuuden mallit, joissa johtajat saivat kollegiaalista tukea muilta johtajilta. Erityisen toimivaksi ja omaa työtä tukevaksi malliksi osoittautui haastattelujen perusteella työparimalli, jossa kaikilla johtajilla oli toisesta varhaiskasvatuksen yksiköstä nimetty työpari. Työparit tekivät paljon yhteistyötä keskenään, tukien toinen toistensa työtä monella eri osa-alueella. Myös varajohtajamalli, jossa varajohtaja oli irrotettuna lapsiryhmästä 3 päivää viikossa, koettiin toimivaksi malliksi. Lisäksi esimerkiksi pienaluetiimit ja säännölliset palaverit ylemmän johdon kanssa koettiin omaa työtä kannatteleviksi rakenteiksi.

Johtajien työnkuvan muutos korona-aikana nousi esille useassa haastattelussa. Korona-aikana johtamisessa painottui henkilöstöjohtaminen, sekä työn organisointi sekä erilaisiin koronaohjeistuksiin liittyvä työ. Osa johtajista koki myös, että heidän tekemä yhteistyö huoltajien kanssa lisääntyi korona-aikana.

Johtajat tekivät korona-aikana satunnaisia etätyöpäiviä, jotka he kokivat keskeytymättömyyttä vaatien työtehtävien kannalta hyödyllisiksi. Kaikki johtajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että erityisesti korona-

aikana johtajan tulee olla pääsääntöisesti läsnä päiväkodissa työntekijöilleen. Etäyhteyksien kautta käytävät palaverit, koulutukset ja erilaiset keskustelut vapauttavat johtajien työaikaa, kun liikkuminen kohteesta toiseen jäi pois. Lähes poikkeuksetta johtajat toivoivat tämän käytännön jäävän osittain myös tulevaisuuteen, tietynlaisten palavereiden ja koulutusten osalta.

2.2.1 Poissaolot ja etätyö



Kuvio 1 Kuinka paljon poissaoloja yksikkösi henkilöstöllä on ollut toimintakauden 2020-2021 aikana verrattuna aikaan ennen koronavirusta?

Haastatteluaineistossa nousi esille poissa-oloihin liittyvä sijaisten saamisen vaikeus. Sijaisten hankkiminen ja vaikeus saada sijaisia koettiin kuormittavaksi ja paljon työaikaa vieväksi prosessiksi.

Esimerkiks just tää viikko, ettei sijaisia mistään saa ja tuntuu et porukka on vähän varmuuden vuoks pois, ni ne on kuormittavia, mut toisaalta sellasii päivii on aina ollu.

Pää raksuttaa jo aamusta, mistä sijaiset?

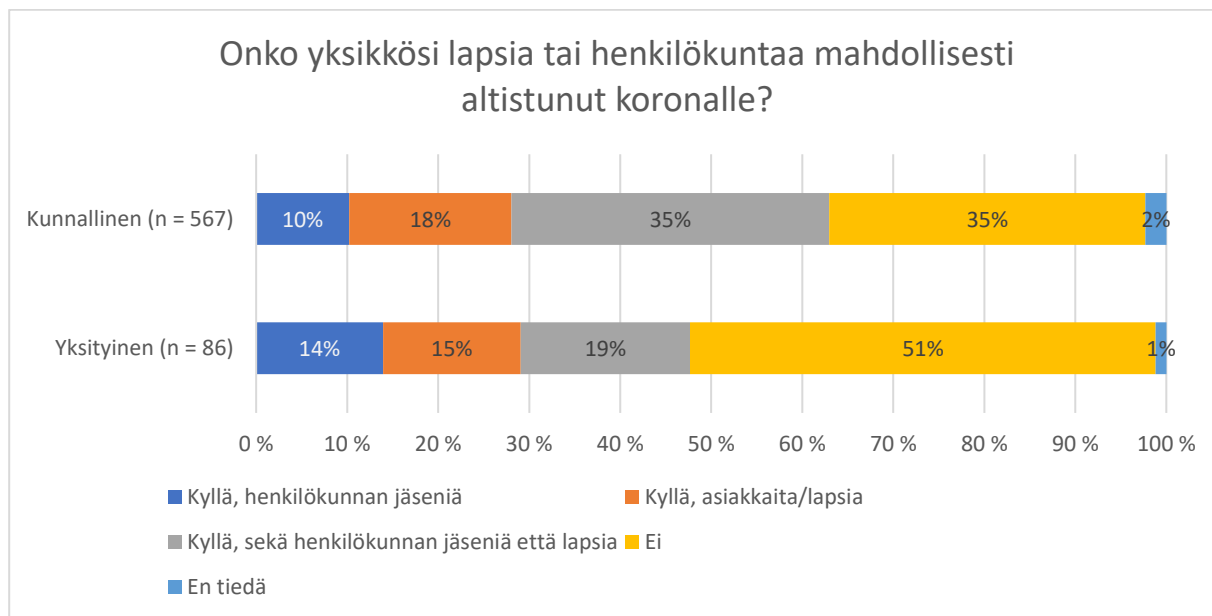
Henkilöstön poissaolojen määrät vaihtelivat eri päiväkodeissa keskenään paljon.

Sitten nää hirvittävät poissaolomäärät mitä on nyt kokoajan, että ne ei ollut niin pahoja keväällä ku lapsiiki oli nii vähä, et se ei ollu ongelma et meil on väkee pois, koska oli niin vähä lapsiiki. Nyt on taas se tilanne et talot on täynnä ja lapset käyttää paikkoi, mut työntekijät on tosi paljon pois. Ja tää on tätä jatkuvaa testausta, et meil on ihmisii, jotka on kuudetta kertaa testissä...ni se on raskainta tällä hetkellä.

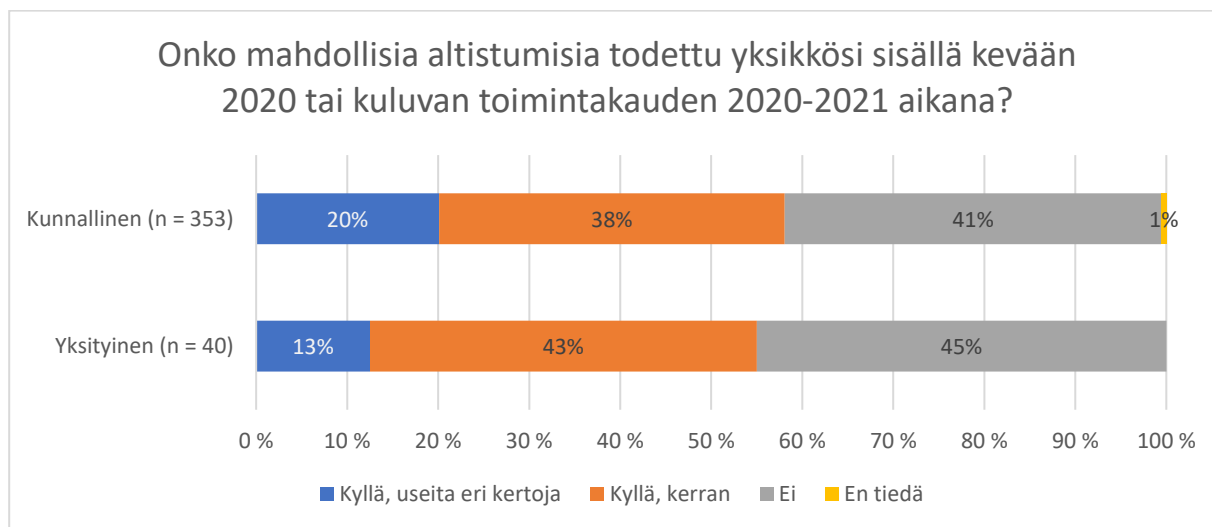
Viime syksynä oli paljo enemmän sairaana (henkilöstö), niinku vuosi sitten, ku katto noita nytten, että oli flunssia todella paljon. Että nytten kun lapset ei tule päiväkotii, kun heillä on flunssan oireita, niin sitten se viirus ei leviä. Ja just nimenomaan se hygienia myös.

Koronatesteissä käyminen ja testien tulosten odottaminen vaikuttivat osaltaan myös poissa-olojen määrään ja pituuteen.

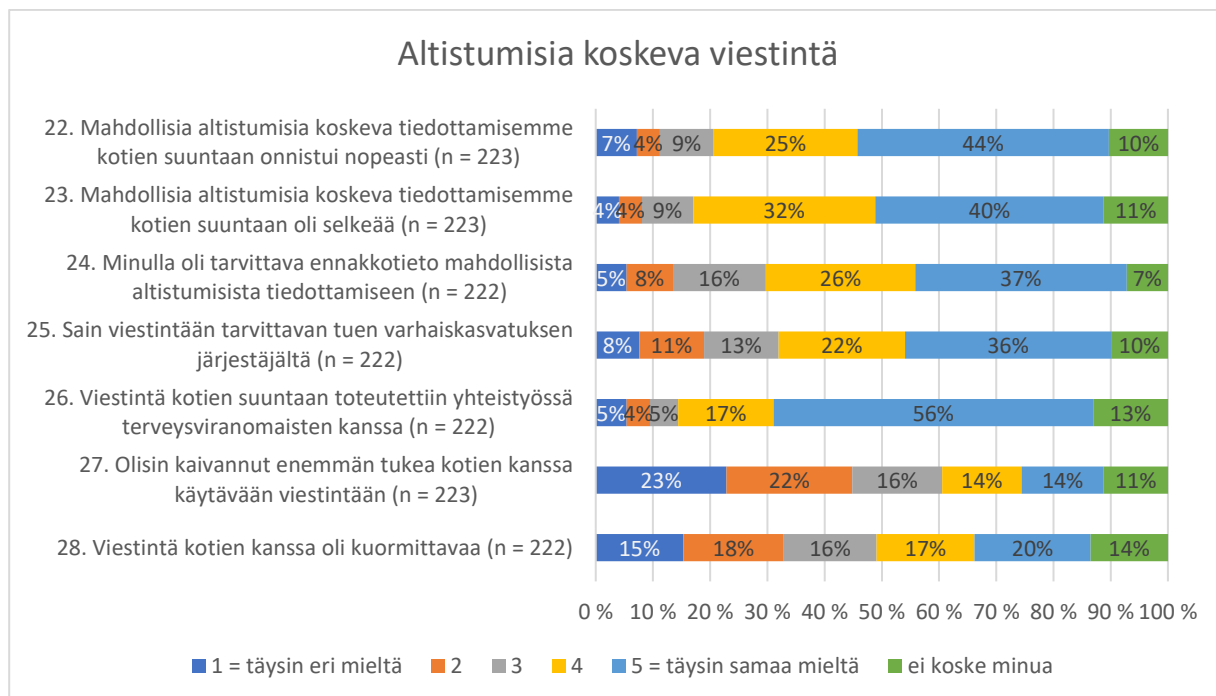
Meil on tosi haastavaa ollu varsinkin tänä syksynä, eikä tää nyt helpotakkaan varsinkiaan uuden koronaohjeistuksen mukaisesti, varsinkin se, että jos henkilökunnalla on pieniäkin oireita, ni se on se koronatesti ja välillä sen koronatestin odottaminen on ollu sen viiskin vuorokautta, et saa sen negatiivisen testituloksen, ainakin toivottavasti, mut nyt se on kyl nopetunut, et no maks kaks vuorokautta.



Kuvio 2 Onko yksikkösi lapsia tai henkilökuntaa mahdollisesti altistunut koronalle?



Kuvio 3 Onko mahdollisia altistumisia todettu yksikkösi sisällä kevään 2020 tai kuluvan toimintakauden 2020-2021 aikana?



Kuvio 4 Viestintä kotien suuntaan mahdollisissa altistumistilanteissa

Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat kuvasivat haastatteluissaan, että altistuksiin liittyvä tiedotus on tuottanut huomattavasti lisätyötä. Paitsi tiedottaminen, myös ohjeiden tulkinta ja tulkkina toimiminen lisäsivät työmäärää. Pääosin johtajat tekivät yhteistyötä tartuntatautiyksikön kanssa altistumiseen liittyvässä viestinnässä, mutta osa koki yhteistyössä tapahtuvan viestinnän olevan liian hidasta.

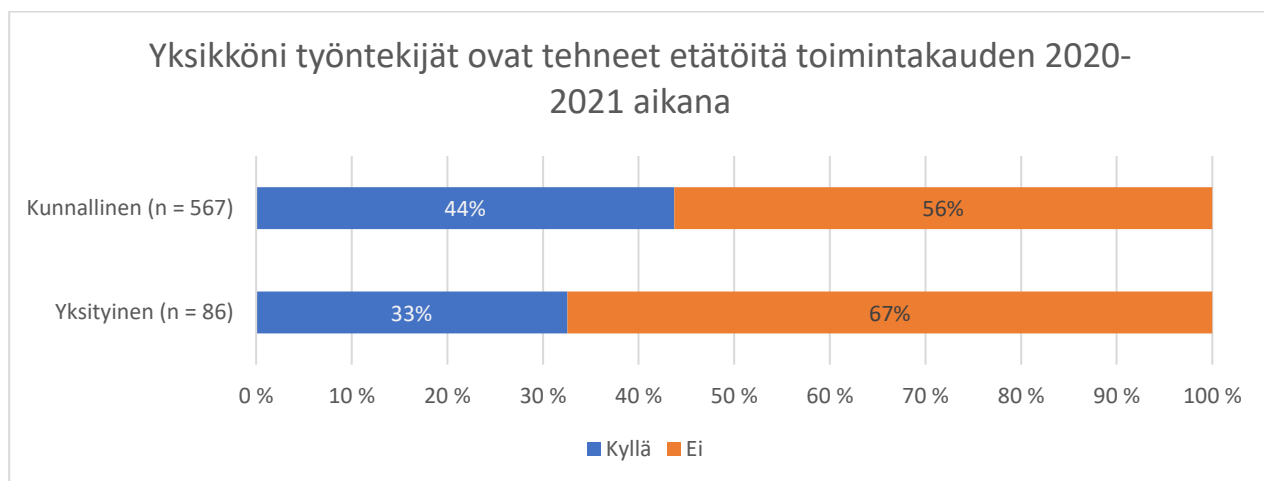
Nytkin ku sunnuntaina jouduin tätä karanteeniasiaa hoitamaan töihin lähes koko päiväksi, tuntuu, et nyt alkaa sillain väsymään.

Se mikä vie tällä hetkellä aikaa on se, et mulla oli päiväkodissa tällanen tilanne, että mä sain lauantaina tietää, et meil on kaks positiivista tulosta tullu ja se alko aikamoisen myllyn. Elikä mä tein koko sen viikonlopun silloin töitä ja sain tiedotettua sillä tavalla, että meillä sunnuntai-iltaa mennessä jokainen ties, että maanantaina ei tule ne henkilöt, jotka olivat altistuneet... Multa lähti 54 henkilöä karanteeniin, kaikki sijaiset ja opiskelijat mukaan lukien. Eli sen myllyn vieminen läpi oli tosi rankkaa. Mä teen tavallaan edelleen niitä töitä liittyen siihen karanteeniin, mut sit mä yritän myös kuroa kiinni sitä, mitä sen alle on jääny niinku omaa työtä ja muuta mihin pitäis reagoida. Ja miksi se oli niin hidasta ja vei aikaa on se, että siinä vaiheessa totta kai jokainen perhe halus sen oman kontaktin ja halus käydä läpi nää asiat, et mitä se tarkoittaa plus, että mulla on päiväkodissa yli 50% eri kieli- ja kulttuuritaustasia lapsukaisia ja nää kaikki kirjeet, mitä mä saan tartuntatautiyksiköstä, ni tulee vaan suomenkielellä. Eli mä tein tosi paljon työtä sen eteen, että mä sain nää perheet ymmärtämään, että mitä tarkoittaa karanteeni ja mitä se käytännössä nyt meillä tarkoittaa ja mihin heidät on nyt velvotettu ja laitettu ja niin ees päin. Sellasta tulkkina olemista, joka ei oo normaalia perustehtävää ollenkaan. Perustyö on laajentunut huomattavasti.

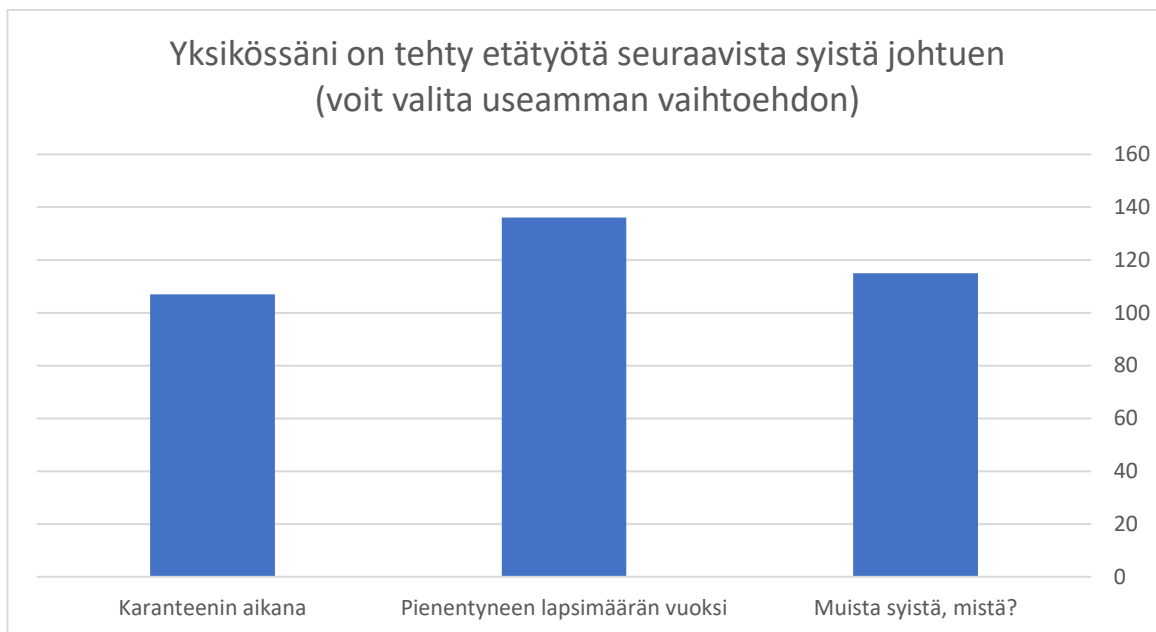
Yöllä klo 22.15 mulle tuli se koronatieto yhdestä tartunnasta... niin tulin tänne töihin ja tein perheille sähköpostikirjeen sit heti.... sitten kuuden aikaan rupesin niitä [tekstiviestejä] naputtamaan ja ne meni kyl näppärästi kaikki, mut koin, et mun velvollisuus on tehdä näin. Ja sit mä oon jälkeenpäin aatellu, et vitsi sä olit hyvä! Hienoo, et sä teit ton. Meillä ei tullu yhtään jatkotartuntaa ja meil ei sen jälkeen oo ollu yhtään koronaa. Lähellä mennään neljättä tai viidettä kierrosta, kun he ovat jääneet odottamaan epidemiologisen kirjettä.



Kuvio 5 Mitä toimenpiteitä korona-aika on aiheuttanut yksikössäsi toimintakaudella 2020-2021 (voit valita useamman vaihtoehdon)?

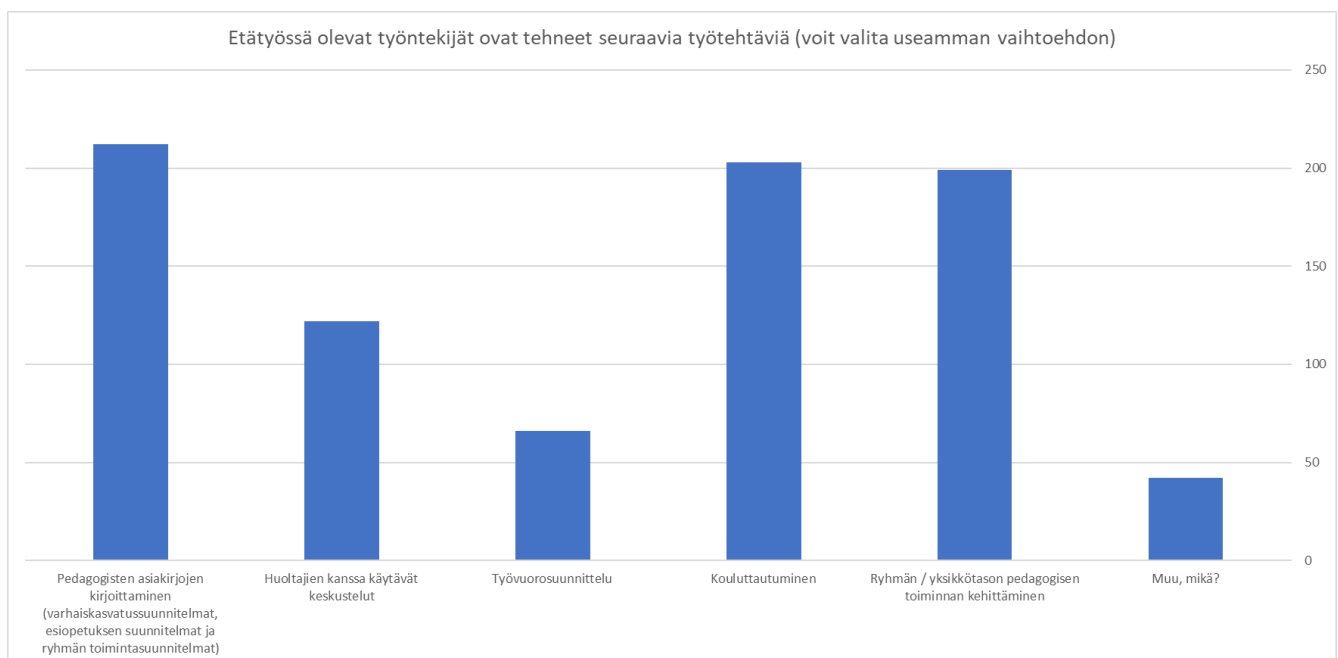


Kuvio 6 Yksikköni työntekijät ovat tehneet etätöitä toimintakauden 2020-2021 aikana



Kuvio 7 Yksikössäni on tehty etätöitä seuraavista syistä johtuen (voit valita useamman vaihtoehdon)

Kohtaan ”Muista syistä, mistä?” tuli yhteensä hieman yli sata avovastausta (n = 109). Näistä vastauksista noin 45 mainittiin henkilöstön kuulumisen riskiryhmään syynä etätöiden tekemiselle. Tämän lisäksi koronatestin tuloksen odottaminen tai muut varotoimet (esim. flunssan oireet, ulkomailta palaaminen) toistuivat vastauksissa melko usein (n = 24). Lähes yhtä usein mainittiin etätöiden suositus tai työn luonteen tarjoama mahdollisuus tehdä etätöitä (n = 23). Tämän lisäksi pienessä osassa vastauksia (n = 10) mainittiin mm. koulutukset ja työntekijöiden henkilökohtaiset asiat syinä etätöiden tekemiseen.



Kuvio 8 Etätyössä olevat työntekijät ovat tehneet seuraavia työtehtäviä (voit valita useamman vaihtoehdon)

Työntekijöiden etätyössä painottuivat haastatteluissa erilaiset pedagogiikkaa tukevat työt, kuten pedagogisten asiakirjojen kirjoittaminen, sekä ryhmän / yksikkötason pedagogisen toiminnan kehittäminen ja kouluttautuminen.

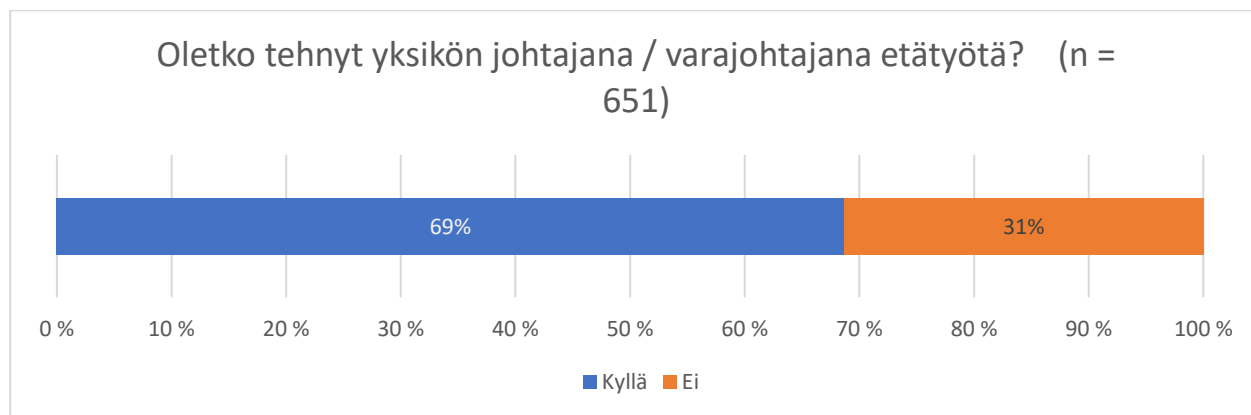
Saatiin mahdollisuus henkilökunnalle niin, että voivat pitää sovitusti etätyöpäiviä. Sitten mä organisoin niin, että työntekijä piti kaks viiva kolme etätyöpäivää, osa ehkä enemmänkin. Heille oli sitten määritellyt tehtävät, elikkä lähdettiin melkein kaikkien kanssa siitä liikkeelle, että uudelleen valtakunnallinen ja Tampereen Vasu käteen ja pohdi mitä se tarkoittaa itsellesi ja mieti omat arvot ja miten ne näkyy työssäsi. Et se oli ehkä se helmi kevään koronasta. Ja jokainen teki siitä sitten raportin ja se oli sellanen mitä joka ikinen ehti tekeen keväällä.

Etätöitä organisoitiin myös huomioiden työntekijöiden tarpeet.

Et mä ihan henkilö henkilöltä, et mitä apua sä tarvit Vasussa ja nyt luetaan tää ja käydään keskustelu, ni mä päätin niinkun panostaa siihen.

Keväällä 2020 poikkeustilan aikana tehty etätyö on helpottanut myös syksyn 2020 työntekeä.

...niitä tehtiin suunnitelmia sillon keväällä ja ihmiset innostu niistä ja nyt syksyllä on huomattu et vau, nyt [syksyllä] nää olikin valmiina nää suunnitelmat, ei tarvinnu lähtee tekee niitä taas, et kyl mä uskon et sellaseen suunnitelmallisuuteen on vaikuttanut ja tiimien tiiveyteen...



Kuvio 9 Oletko tehnyt yksikön johtajana / varajohtajana etätyötä?

Haastattelujen perusteella johtajat kokivat etätyön toimivan tietynlaisten työtehtävien suorittamisessa. Tällaisia työtehtäviä olivat erilaiset keskittymistä vaativat tehtävät, sekä informaatiota painottaviin palavereihin osallistuminen.

Sillon tällön olis hyvä voida pitää etäpäiviä, jollon sais niinku rauhassa hoitaa pois rästiin jääneitä töitä ja sellasia, mitkä niinku vaatii enemmän sellasta keskittymistä. Et vois ihan vaikka niinku ajatella, et oisko vaikka sit kerran viikossa se etäpäivä.

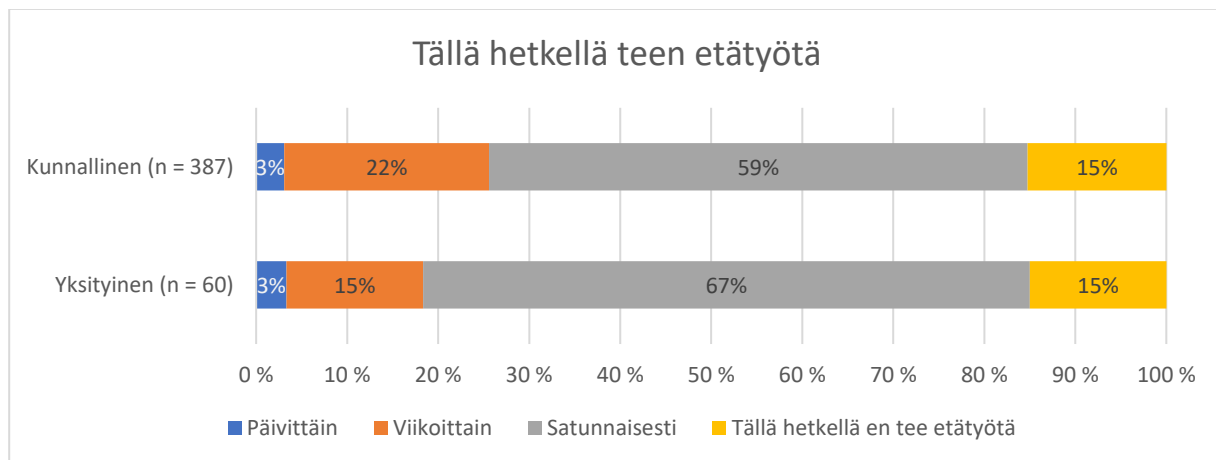
Niin, jos sä tiedät, et koko päivä menee erilaisissa palavereissa vaikka teemssissä, niin et ei välttämättä tarts mennä sinne työpaikalle, vaan että sä voisit, voisit tehdä sen päivän kotona. Se on sillain työntekijöillekin vähän niinku hullua, et sä oot siellä paikanpäällä, mut sit sulla on, on ovi niinku koko ajan kiinni, kun oot vaan palaverissa

Esimiesporukalla puhuttu justiinsa sitä, et kylhän tää korona on niinkun sen, et pakon edessä ollaan jouduttu sähköiset järjestelmät ottaan käyttöön ja ollaan myös nähty, et ne on toisissa tilanteissa tosi toimivat ja vapauttavat myös työaika. On jouduttu sellasiin parin tunnin koulutuksiin, puolen päivän tilaisuuksiin lähteen toiselle puolelle Helsinkiä ja niihin kulkemisiin aina menee ja ne on aina syöny meidän työaika, et se on omalla tavalla vapauttanu meille lisää työaika. Et sellaset lyhkäset koulutusjutut toivottas et jatkossakin järjestettäs teemssin kautta. Mut isommat asiat, missä pitäs päästä kehittämään ja käymään keskustelua sun muuta ei oo kauheen hedelmällisiä tälleen sähkösen järjestelmän kautta.

Kaikki johtajat toivat haastatteluissa esille sen, että vaikka etätyöt tietyissä työtehtävissä oli toimiva ratkaisu, on (kriisiajan) johtamisessa erittäin tärkeää se, että johtaja on sekä fyysisesti, että henkisesti läsnä työntekijöilleen. Lähes kaikki johtajat arvottivat henkilöstöjohtamisen korona-ajan tärkeimmäksi osa-alueeksi.

Jos mulla ei oo vaikka normaalia työviikkoa vaan mulla on aika rikkonainen viikko ja mä oon siellä, täällä, tuolla tai paljon luurit päässä tietokoneen äärellä, niin must tuntuu et jotenkin tosi nopeesti vaikuttaa siihen, miten täällä (henkilöstö) voidaan...Tottakai mö haluaisin olla vielä enemmän läsnä ja jutella enemmän ihmisten kanssa ja näin, mutta tota, sen minkä pystyn niin sen sitten teen.

Hyvää täs on se, et on huomannu, miten pitää johtaa kriisissä...että jotenkin mä koen, että on tärkeintä nyt olla läsnä täällä.



Kuvio 10 Tällä hetkellä teen etätyötä

Lähes kaikki haastatelluista johtajista kokivat, että heidän työaikaansa vapautui merkittävästä muihin työtehtäviin, kun suurin osa palavereista siirtyi etäyhteyksien välityksellä pidettäviksi. Myöskin se, että johtajien ei tarvinnut poistua työpaikalta palavereiden vuoksi, loi työntekijöille turvallisuuden tunnetta

siinä mielessä, että he tiesivät johtajan olevan tarvittaessa saatavilla. Vaikka etäyhteyksin pidettävissä palaverissa aidon vuorovaikutuksen koettiin jäävän heikoksi, toivoi suurin osa johtajista, että informaatioon perustuvat palaverit pidettäisiin jatkossakin etäyhteyksien kautta, jolloin aikaa ei kulu paikasta toiseen kulkemiseen. Johtajat toivoivat kuitenkin, etteivät kaikki palaverit siirry etäyhteyksiin, sillä lähitapaamiset koettiin edelleen erittäin merkityksellisiksi.

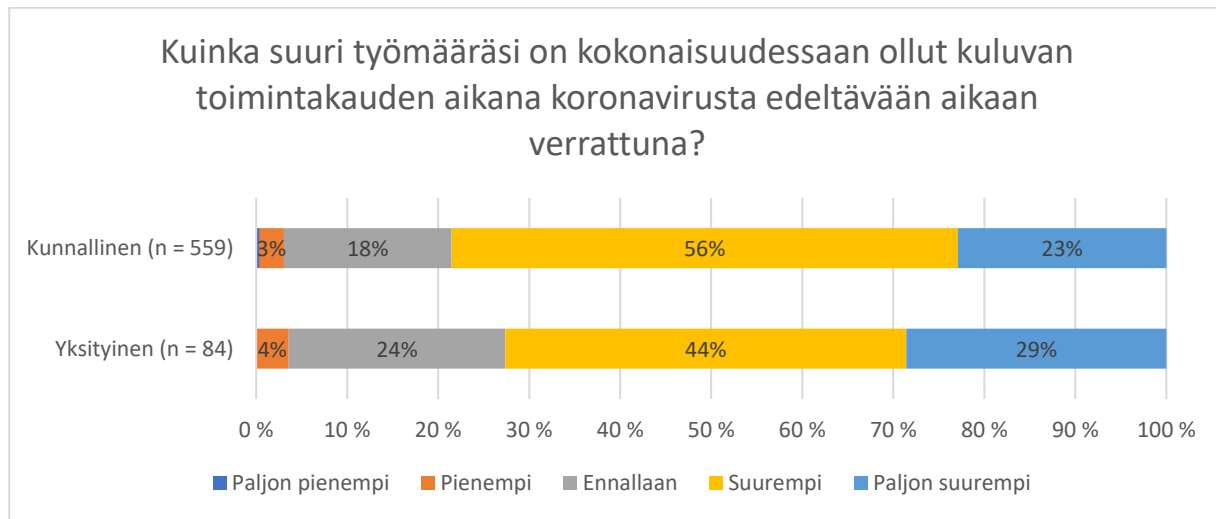
Ensimmäisenä tulee mieleen se, et koska ajankäyttö on aina meille tietysti tiukkaa ja pitäs harkita hyvin tarkkaan et mihin sitä omaa aikaansa käyttää järkevästi, ni kyl mä nään et meil olis mahdollisuus tulevaisuudessakin niinku pitää tiettyjä kokouksia etäkokouksina, et mehän ei oo aikasemmin tehty mitään etänä...Toki täytyy olla myös niitä läsnäolevia palavereita ja nähdä kollegoita, mut osittain voitas siirtyä siihen.

Toisaalta hyviäkin puolia, et mähän oon täällä koko ajan paikalla, kun kaikki kokoukset on etänä, niin pitää ihmisiä rauhallisena, kun tietää et mä oon täällä saatavilla.

Satunnaiset etätyöpäivät antoivat mahdollisuuden tietynlaisten työtehtävien tehokkaaseen tekemiseen ilman keskeytyksiä. Johtajat toivoivat, että tulevaisuudessakin olisi mahdollista työskennellä myös etänä esimerkiksi yksi päivä kuukaudessa. Tällaiseen toimintaan toivottiin yhdessä mietittyä ja sovittua rakennetta.

Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä johtajat toivovat tulevaisuudessa hyödynnettävän erilaisia etäyhteyksiä. Moni johtaja kertoi haastattelussa, että vanhempainiltojen osallistumisprosentti syksyllä 2020 oli suurempi kuin ennen korona-aikaa. Haastateltujen mukaan tähän todennäköisesti vaikutti se, että vanhempainiltaan oli mahdollista osallistua myös etäyhteyden välityksellä. Haastatteluissa nousi esille myös se, että esimerkiksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluaikoja oli helpompi sopia huoltajien kanssa, kun ne oli mahdollista käydä etäyhteyksien välityksellä. Etäyhteydellä käytävät keskustelut lisäsivät myös lapsen molempien huoltajan osallistumismahdollisuutta keskusteluihin.

2.2.2 Yksikön johtajana toimiminen



Kuvio 11 Kuinka suuri työmääräsi on kokonaisuudessaan ollut kuluvan toimintakauden aikana koronavirusta edeltävään aikaan verrattuna?

Haastattelujen perusteella työmäärän koettiin kasvaneen korona-aikana vaihtelevasti.

Joo, ei oo työaika riittänyt, ei mitenkään. Ja työpuhelin koko ajan nyt viikonloppunakin siinä pöydällä ja sitä tulee katottua. Meil oli just henkilöstöasioiden info jossa sanottiin, et näin ei tarvii olla, mut kun mä tiedän et mulla on työntekijöitä mennyt perjantaina koronatesteihin, niin kyllä mua kiinnostaa onko ne tulossa maanantaina töihin. Ei tarvii virallisesti olla koko ajan varuillaan, mut henkisesti kuitenkin oot.

Et semmosta ei oo tullu et sanottas, et hei nyt tänä vuonna unohdetaan nämä, kun on tää korona. Et nyt on kaikki sama kun normaalistikin, mut tää kaikki korona on vaan siihen päälle ja lisänä.

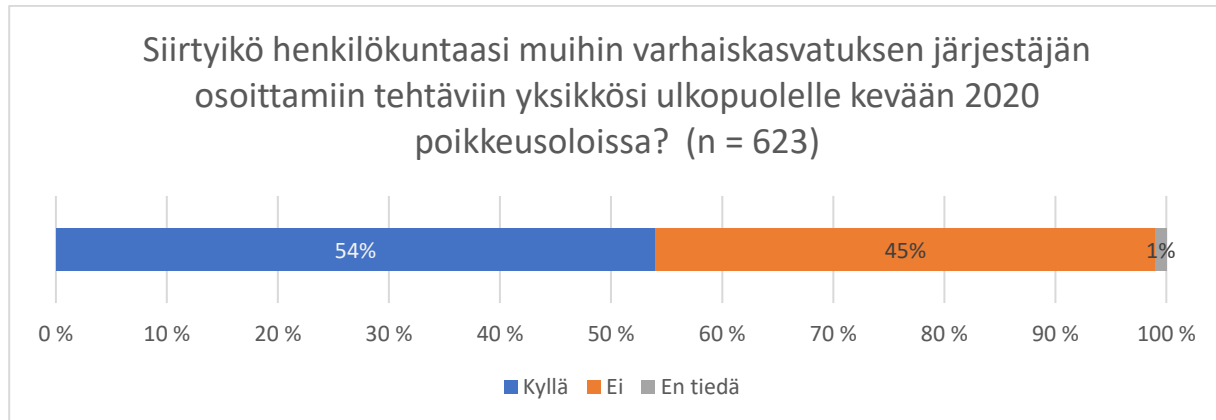
Vähemmän aikaa keskittymistä vaativaan asiantuntijatyöhön, et lukis jotain uusii selvityksii, tutkimuksii, sen tyyppistä, mihin mä oon aika tarkasti varannu aina tietyn työajan, niin siihen ei jää nyt aikaa. Et semmosta juoksevaa asiaa tulee nyt paljon enemmän ja jotenki sitä henkilöstön kanssa olemista ja asioiden läpi käyntiin...et melkein joka viikko kun tulee joku uus ohje, niin eka pitää ite tutustua siihen ja sit pitää viel käydä se henkilöstö kanssa läpi, ja sit viel tulee jotain yksittäisiä kysymyksiä, et mites nyt sitten tämä tilanne.

Kunnan hallinnon puolelta työtehtäviä koettiin tulevan saman verran kuin ennen koronaa. Osa haastateltavista koki jopa, että hallinnosta tulevat työtehtävät lisääntyivät korona-aikana, kun esimerkiksi uusia järjestelmiä vaadittiin otettavaksi käyttöön.

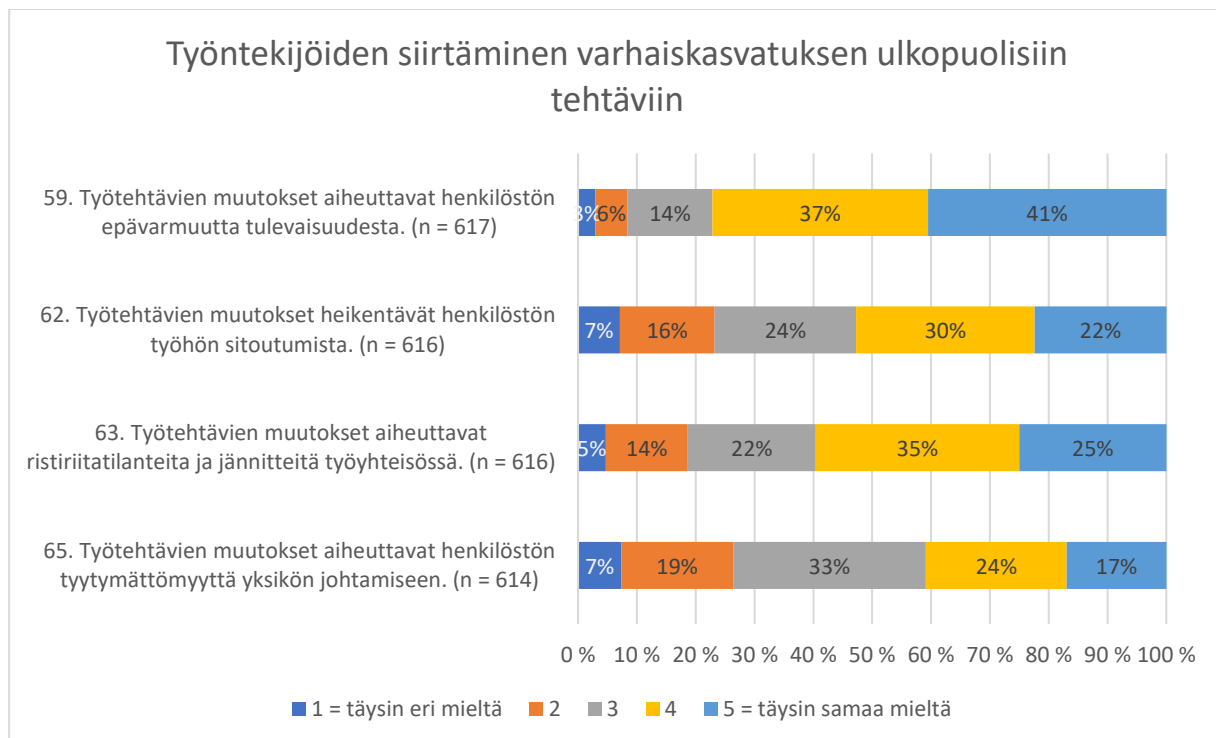
Et mullon ihan hirveesti tekemättömiä töitä. Ja vielä tähän päälle, niin meidän kunta on hirveen aktiivinen uudistamaan kaiken maailman tietojärjestelmiä ja taas tehtiin tällänen uudistus ja sit pitäis vaan ottaa asioita haltuun, plumps. Sit niihin ei kouluteta tai koulutetaan teamssillä ja se on sellasta just, et tieto vaan oksennetaan, plumps, omaksukaa ja ruvetkaa tekemään.

Olisi miljoona tehtävää, mitä hallinto haluaisi, mut mun pitää ajatella työntekijöitä.

Tässä on vähän mitää asioista, mitkä vois jättää tekemättä ja se on haaste. Samaan aikaan käynnissä uusien järjestelmien käyttöönotto ja niihin sit pakolliset koulutukset ja ne järjestelmät otetaan käyttöön, et niistäkään ei voi luistella. Uusi järjestelmä on tosi kuormittava... vastaus on et pitää olla vaan kärsivällinen.



Kuvio 12 Siirtykö henkilökuntaasi muihin varhaiskasvatuksen järjestäjän osoittamiin tehtäviin yksikkösi ulkopuolelle kevään 2020 poikkeusoloissa?



Kuvio 13 Pohdi tilannetta, jossa kevään 2020 poikkeusoloja vastaava tilanne uusiutuisi. Missä määrin seuraavat väittämät, jotka kuvaavat työntekijöiden siirtämistä varhaiskasvatuksen ulkopuolelle, vastaavat sinun ajatuksiasi.

Henkilöstön siirtäminen muihin työtehtäviin herätti työntekijöissä paljon erilaisia tunteita.

Meille kävi sillä tavalla, et kun mun piti ilmottaa mun yksikköni kaikki lähihoitajat sinne resurssikeskukseen, multa vietiin viis kasvattajaa ja ne vietiin kuudeksitoista viikoksi. Ja se, voit kuvitella, kuinka paljon se herätti tunteita niissä ihmisissä, jotka lähtivät, mutta myös niissä ihmisissä, jotka jäivät.

Lähdettiin sote, sote-apua annettiin ja ne henkilöt, jotka lähti sinne sote-apuun he tuli kyllä hyvin voimaantuneena takasin. Joko niin et oli ollut niin hyviä kokemuksia ja antosia paikkoja ja he koki työnsä merkitykselliseksi siellä sote-avussa tai et se oli niin kamalaa, et he tajusivat miten ihanaa on tehdä pienten lasten kanssa töitä.

Työnkuvan muutokset

Haastatteluissa nousi esiin useaan otteeseen johtajan työnkuvaan liittyvät muutokset.

Niinku tää on muuttunu tää työnkuva koronan myötä, et koronakeskusteluja (huoltajajien, työntekijöiden ja johtoryhmän kanssa) käydään paljon ja ne muut työt jää sitten sivuun, näin se kertakaikkiaan on.

Työnkuvan muutosta nähtiin tapahtuvan suhteessa työntekijöihin, huoltajiin sekä pedagogiseen johtamiseen. Pedagogiselle johtamiselle katsottiin jäävän liian vähän aikaa, muun työn viedessä kaiken työajan. Osa haastateltavista johtajista kertoi, ettei pedagogiselle johtamiselle ole jäänyt ollenkaan aikaa. Lisäksi poikkeusaika vaikutti täysin uudenlaisten työtehtävien syntyyn, kuten karanteenihotellin ja resurssikeskuksen johtaminen. Työnkuvan muutokseen kuului myös lisääntynyt työn organisointi esimerkiksi keväällä muun muassa työntekijöiden työtehtävien organisointi ja syksyllä muun muassa karanteenin järjestäminen.

Lisäksi koronaa koskevien ohjeiden jäsentäminen, tulkitseminen, selkiyttäminen, muistuttelu ja perusteleva sekä työntekijöille että huoltajille oli selkeä muutos johtajien työnkuvassa. Haastattelujen perusteella valtionhallinnon ohjeistusten riittävyys ja selkeys koettiin vaihtelevasti (ks. myös Saranko ym., 2021). Työnkuvan muutosta kuvattiin haastatteluissa myös lisääntyneenä tiedottamisena ja etätöiden tekemisenä. Useat johtajat kertoivat myös käyttäneensä aikaa tiedotteiden kääntämistyöhön. Vieraskieliset tiedotteet tulivat aina myöhemmin kuin suomenkieliset ohjeistukset ja monet johtajista kokivat tärkeäksi saada kaikille tiedotteet samanaikaisesti.

Työnkuvan muutosta suhteessa huoltajiin kuvailtiin useassa haastattelussa lisääntyneenä yhteydenpitona huoltajien kanssa. Huoltajien koettiin tarvitsevan apua ohjeistusten selkiyttämiseen ja erilaisten avustusten, kuten ruoka-avun hankkimiseen. Huolten kuuleminen ja kannustaminen korona-aikana lisääntyi ja osa johtajista kertoi, että puhelinkeskustelut huoltajien kanssa ovat vienneet paljon normaalia enemmän aikaa.

Keväällä meni aikaa siihen tosi paljon, et vanhemmat soitteli ja halusivat kertoa tilanteistaan, ja mä tein paljon sitä työtä, et mä kuuntelin ja ohjasin erilaisten palveluiden pariin ja ymmärsin ja

tuin heitä sillä tavoin, et etsin heille väyliä, et mistä saa ruoka-apua ja miten kotipalvelun vois saada.

Huoltajien kanssa käytävät keskustelut kipeän lapsen tuomisesta tai pitämisestä päiväkodissa lisääntyivät korona-aikana. Johtajien mukaan näkemykset siitä, milloin lapsen voi tuoda päiväkotiin ja milloin lapsen oireet ovat sellaiset, että lapsen paikka on kotona, erosivat johtajien ja huoltajien välillä jonkin verran. Osa huoltajista on kyseenalaistanut myös muita koronaan liittyviä ohjeistuksia, jolloin johtajan tehtävä on ollut toistaa ja selittää ohjeistusten merkitystä ja tarkoitusta. Toisinaan huoltajat kyseenalaistivat ohjeistuksia tai rajoitustoimenpiteitä, jolloin johtajat toimivat työntekijöidensä tukena.

Suurin osa haastatelluista johtajista koki, että johtotasolta tulivat kaikki samat vaadittavat työtehtävät kuin ennen koronaakin. Osa koki jopa ylhäältäpäin annettavien työtehtävien lisääntyneen korona-aikana, esimerkiksi vaatimuksena opetella erilaisten uusien järjestelmien käyttöä. Osa haastateltavista kertoi kuitenkin, että heille oli annettu lupa priorisoida työtehtäviään. Johtajat kokivat kuitenkin vaikeaksi työn priorisoimisen, sillä heille ei useinkaan kerrottu konkreettisesti niitä asioita, joita voisi jättää tekemättä. Myös konkreettista apua omaan työhön ei aina oltu saatu.

Ja tiedän kun oon jutellut kollegoiden kanssa niin kaikki ne kokee ihan samaa. Et se tarvis ehkä sen luvan jostain, kun me ollaan niin kilttejä ihmisiä, niin vaatis luvan jostain jättää jotain tekemättä. Et semmosta ei oo tullu et sanottas, et hei nyt tänä vuonna unohdetaan nämä, kun on tää korona. Et nyt on kaikki sama kun normaalistikin, mut tää kaikki korona on vaan siihen päälle ja lisänä.

Huolehtiminen henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisesta

Haastattelujen perusteella varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat priorisoivat henkilöstöjohtamisen selkeästi tärkeimmäksi johtamisen osa-alueeksi korona-aikana. Johtajat nostivat esille erityisesti henkilökunnan kannattelemisen ja kuulemisen, oman läsnäolonsa työntekijöille, sekä jatkuvan havainnoinnin henkilökunnan hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Johtajat järjestivät säännöllisiä palavereja työntekijöille heidän kuulemistaan varten, ja moni johtaja pyrki myös kiertämään säännöllisesti ryhmissä ja kysymään ryhmien kuulumisia. Etenkin keväällä 2020, johtajat tarjosivat työntekijöille mahdollisuuksia myös kahdenkeskeisille keskusteluille, joissa työntekijät saivat purkaa koronan tuomia tuntemuksiaan, mikäli työntekijä tällaista kaipasi.

Se oli kunnalta hyvä päätös, et johtajat on pääsääntöisesti paikan päällä, et ollaan täällä työntekijöiden tukena.

Ne on tarvinnut sitä, et mä olen täällä...

Multa saa sitä lohdutuksen sanaa ja ymmärrystä, se on mun tehtävä jos mä oon tämmösessä asemassa.

Alku vaiheessa huomasi, että ihmisillä tarve puhua, silloin pidin palaveria palaverin vuoksi, että on mahdollisuus puhua huolenaiheesta ja epätietoisuudesta ja pelkotiloista.

Johtajat toivat esille myös sen, että vaikka oma jaksaminen oli koetuksella, pyrkivät he omalla toiminnallaan ja esimerkillään pitämään yllä positiivista ilmapiiriä ja kannattelemaan työntekijöitään.

Henkilökunnan niinku sellanen mielialan ylläpitäminen ja vakaus, et halusin et ajattellaan positiivisesti et kyllä me tästä selvitään, et en antanut hetkeksikään mennä sinne alamaihin vaan aina löydetään se hyvä puoli, mut itte olin ihan poikki.

Pitää pitää tietynlainen kuori suhteessa henkilökuntaan. Kaikki on kunnossa, kaikki on hallussa, ei oo hätää, vaikka itsellä olis mikä myllerrys sisällä.

Toinen asia, joka nousi työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen lisäksi esille johtajien haastatteluissa, oli työntekijöiden pedagogisen toiminnan kannattelu ja tukeminen. Monet johtajista kertoivat, että lapsimäärän pienetessä keväällä 2020 poikkeustilan aikana, pedagoginen toiminta ikään kuin lamaantui ja sen kannattelemiseen tarvittiin johtajien tukea.

Jotenkin myös sit semmosta pedagogiikan ylläpitämistä, ja tavallaan perustehtävän muistuttamista, et minkä takia me ollaan täällä. Ku on vähän lapsia ja paljon aikuisia, että se ei jäis sitten vaan semmoseks istuskeluks ja kahvitteleks. Et sen huomaa kyl tässä, varsinkin tossa kevätpuolella ku lapsia oli kourallinen ja aikuisia kaikki paikalla, kolmekymment henkee...ni tahtoo vähän unohtua se, et voi yhenki lapsen kanssa tehdä kaikenlaista.

Työntekijöiden pedagogista toimintaa vahvistettiin keväällä myös koulutusten sekä ammattikirjallisuuteen ja eri tason varhaiskasvatussuunnitelmiin syventymisen kautta. Lapsimäärän ollessa pieni suhteessa työntekijöihin, johtajat antoivat työntekijöille mahdollisuuden muutamiin etätyöpäiviin, jolloin työntekijöillä oli mahdollisuus kehittää ja syventää omaa pedagogista ajattelua ja toimintaansa. Johtajat kartoittivat työntekijöiden tarpeita liittyen heidän pedagogiseen toimintaan ja osaamiseen ja antoivat tämän pohjalta erilaisia tehtäviä työntekijöilleen, joista usein kuului myös raportoida johtajalle.

Mä tuin työntekijöitä sillain, et mä päätin, et nyt me perehdytään Vasuun aivan tietoisesti ja siihen, että oman toiminnan kautta, ei lapsille aseteta tavoitteita. Mä luetutin Vasuja ja sitten mä halusin kirjallisesti, et ne kirjottaa mulle mitä ne ajattelee...Et mä ihan henkilö henkilöltä, et mitä apua sä tarvit Vasussa ja nyt luetaan tää ja käydään keskustelu, ni mä päätin niinkun panostaa siihen.

Korona-ajan loppuminen nähtiin asiana, johon sekä varhaiskasvatus yksiköiden johtajien on tärkeä kiinnittää huomioita, mutta johon toivottiin myös ylemmän johtotason panostusta. Erityisen tärkeäksi koettiin se, että....

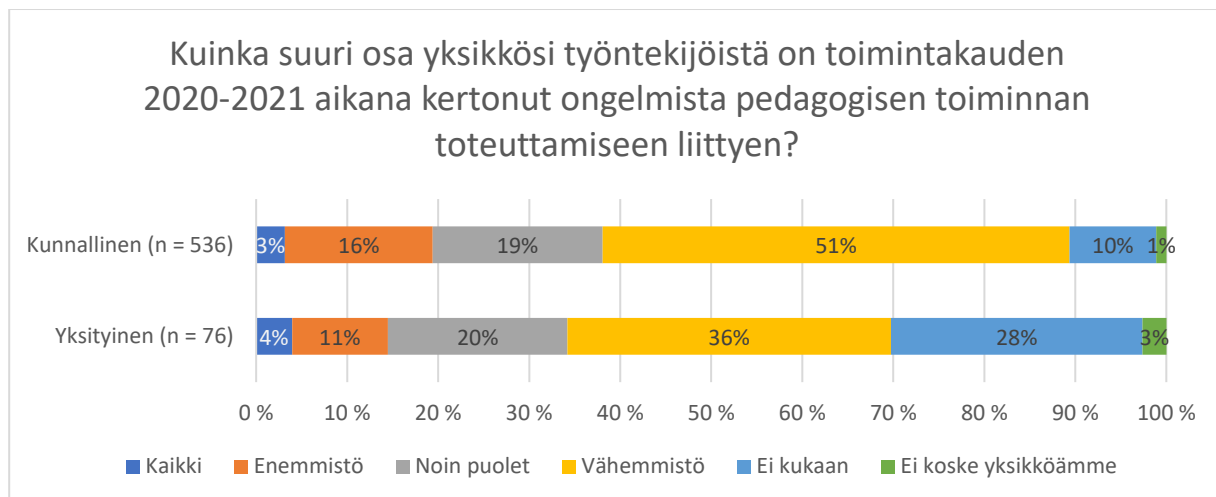
Ja sit just kun tää on takanapäin, niin eihän se siihen lopu, moni sinnittelee just sen kriisin yli ja vasta sen jälkeen asiat pulpahtaa pintaan ja mä ajattelen sit vast meillä töitä on. Niin sillan sen ajan resurssioiminen siihen et johtaja oikeesti jaksaa, on läsnä ja tukee sitä henkilökuntaa. Et ei siihen kohtaa pamauteta mitää isoa hanketta, projektia tai muuta, vaan sit palautellaan voimia.

2.2.3 Pedagoginen johtaminen

Yksi keskeinen johtajien työtehtävä on varhaiskasvatusyksiköiden pedagoginen johtaminen. Korona-aika näyttää vaikuttaneen tähän työtehtävään merkittävästi. Monet haastatelluista johtajista kokivat, että pedagogiselle johtamiselle korona-aikana ei jäänyt tarpeeksi aikaa.

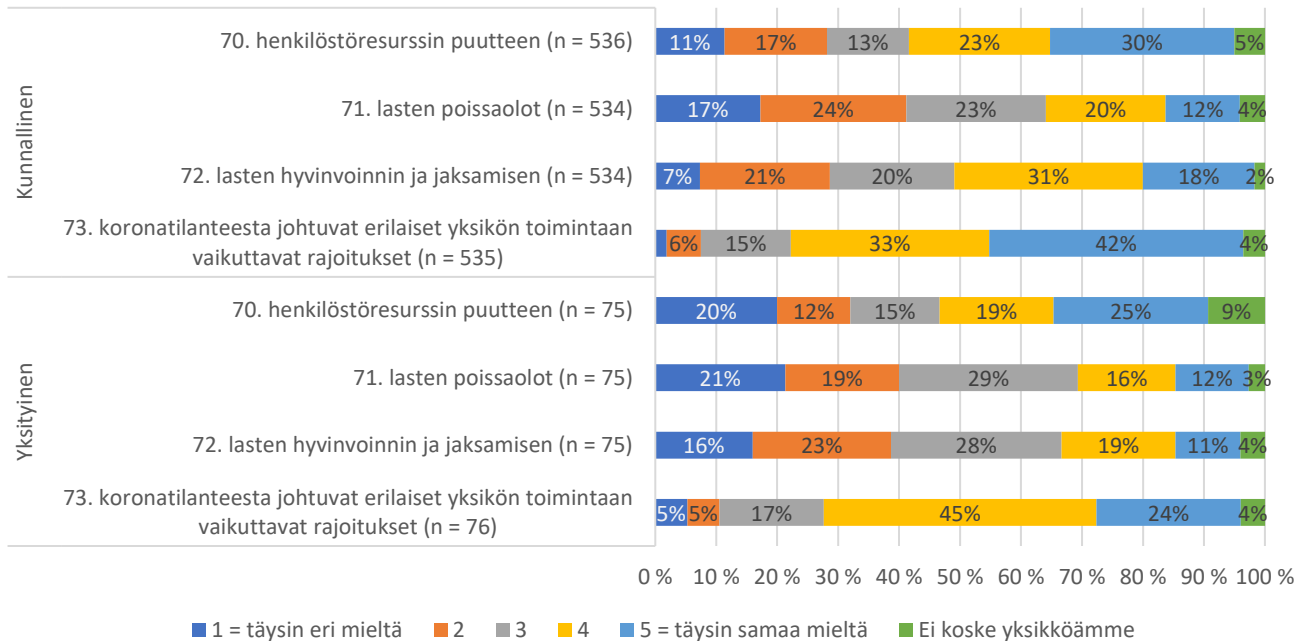
Kyllä täytyy sanoa, et ajankäyttö on ollut koko ajan tiukoilla, että keväällä meni tosi paljon aikaa siihen, että vanhemmat soitteli ja halusivat kertoa tilanteistaan...ja se oli ihan selvä sellanen kevään piikki, et tähän meni tosi paljon aikaa ja tuntu että, öö, kylhän se valitettavasti sellasesta pedagogisesta johtamisesta ja siitä, et me oikeesti ehdittäs keskustelemaan meidän linjoista ja asioista, niin kylhän se siitä meni.

Hyvin vähän, ihan kevyesti oon pystynyt sitä [pedagogiikka] johtaan...tällä hetkellä on kyllä taas ihan hunningolla... Hänelle [apulaisjohtaja] on määritelty osa siitä pedagogisesta johtamisesta, mut hänkin on ollut sitten työllistetty muissa tehtävissä...



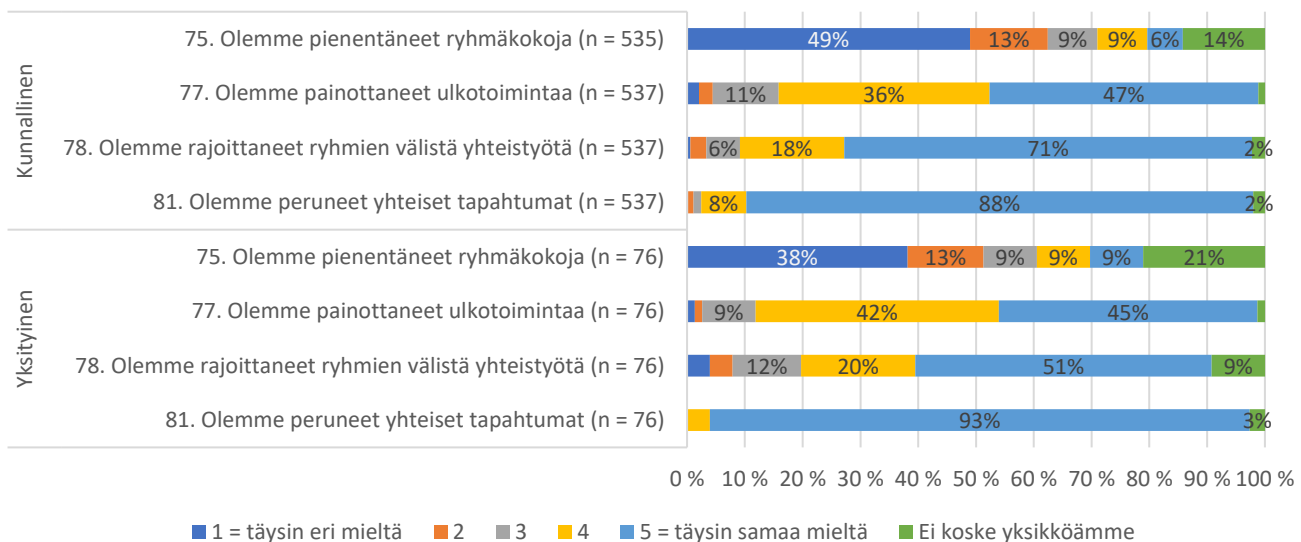
Kuvio 14 Kuinka suuri osa yksikkösi työntekijöistä on toimintakauden 2020-2021 aikana kertonut ongelmista pedagogisen toiminnan toteuttamiseen liittyen?

Pedagogisen toiminnan haasteet, joita työntekijät ovat tuoneet esille



Kuvio 15 Missä määrin seuraavat tekijät kuvaavat pedagogisen toiminnan haasteita, joita yksikkösi työntekijät ovat tuoneet esille toimintakauden 2020-2021 aikana?

Muutokset pedagogisissa käytänteissä



Kuvio 16 Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat pedagogisiin käytänteisiin tehtyjä muutoksia yksikössäsi toimintakaudella 2020-2021?

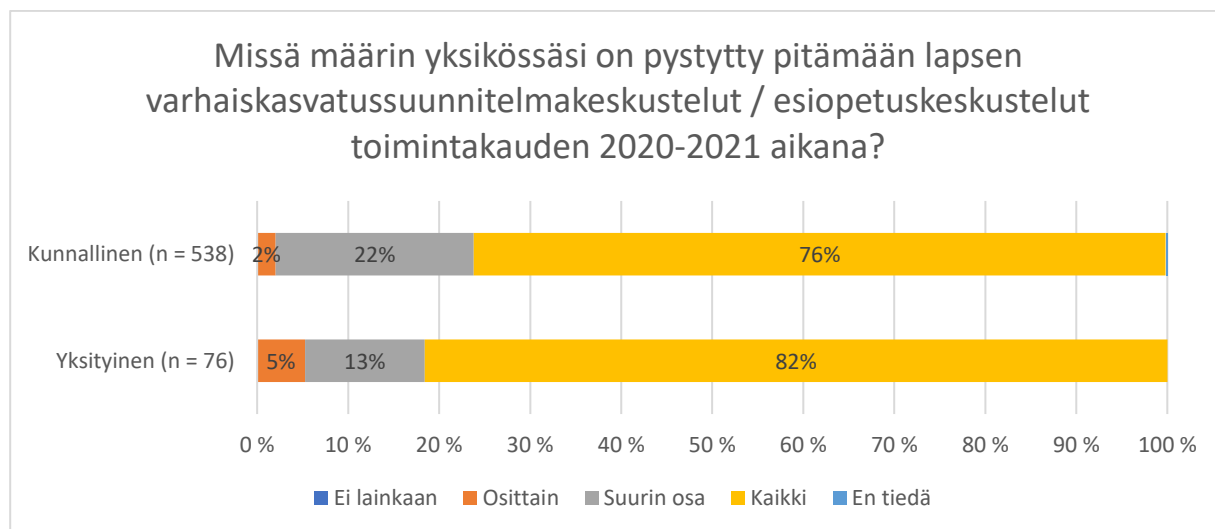
Useat johtajat toivat haastattelussa esiin, että mitään työtehtäviä ei jätetä tekemättä. Ne tehdään vain eri tavalla kuin ennen koronaa ja siihen liittyviä rajoituksia.

Et nyt kun syksyllä tää on jatkunut, niin edelleenkaan ei jätetä mitään pois, vaan tehdään ne vaan eri tavalla. Eli mitään ei jätetä koronan takia toteuttamatta, mä en halua antaa periksi, mut mukautetaan sitä meidän toimintaa.

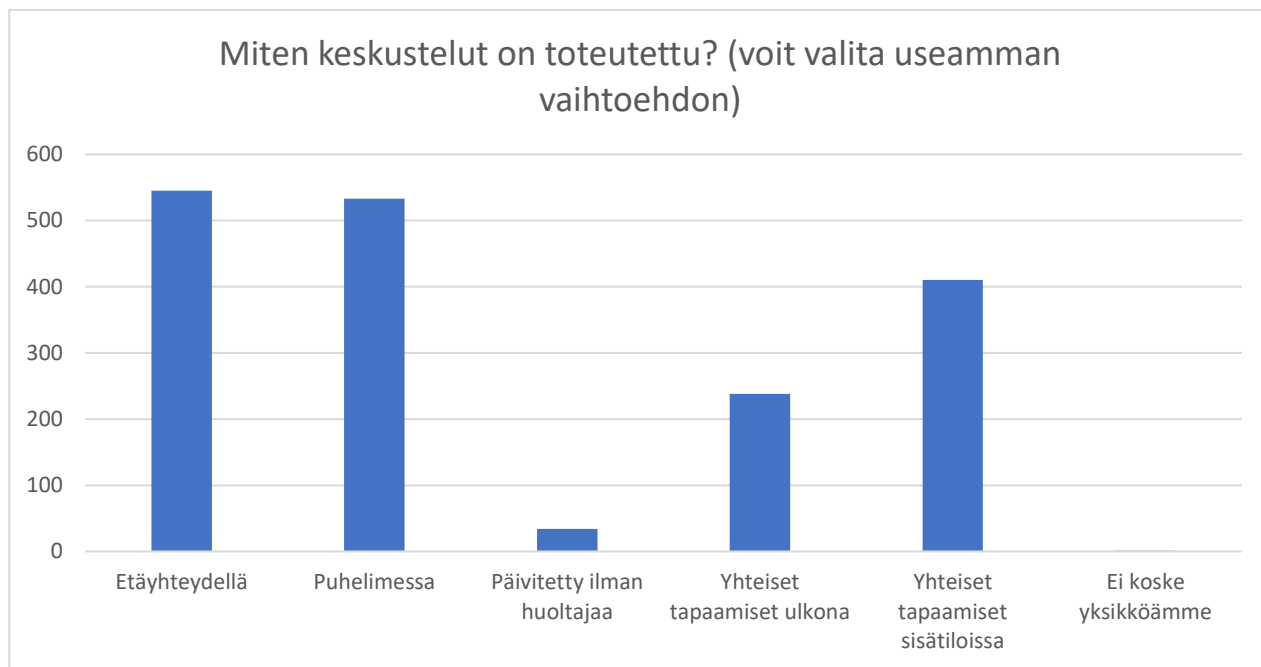
Haastatteluissa nousi esiin myös ulkona tapahtuvan toiminnan painottaminen.

Sitten ihan niinkun konkreettinen tällöinen oppimisympäristön kannalta tapahtuva asia, kun mä sanoin sulle, et me hirveen tarkkaan vältetään meidän lapsiryhmien sekottumista, niin me ollaan jaettu meidän piha viiteen alueeseen ja jokaisessa alueessa on vähän erilaista tematiikkaa, niinkun dinosauruksen luita ja keppejä ja niinku vähän tää tyypistä...

Metsä ja lähiluonto ja kaikki se mikä on lähellä, on noussut minusta arvoon arvaamattomaan, eikä ollenkaan huono asia, päinvastoin.



Kuvio 17 Missä määrin yksikössäsi on pystytty pitämään lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut / esiopetuskeskustelut toimintakauden 2020-2021 aikana?

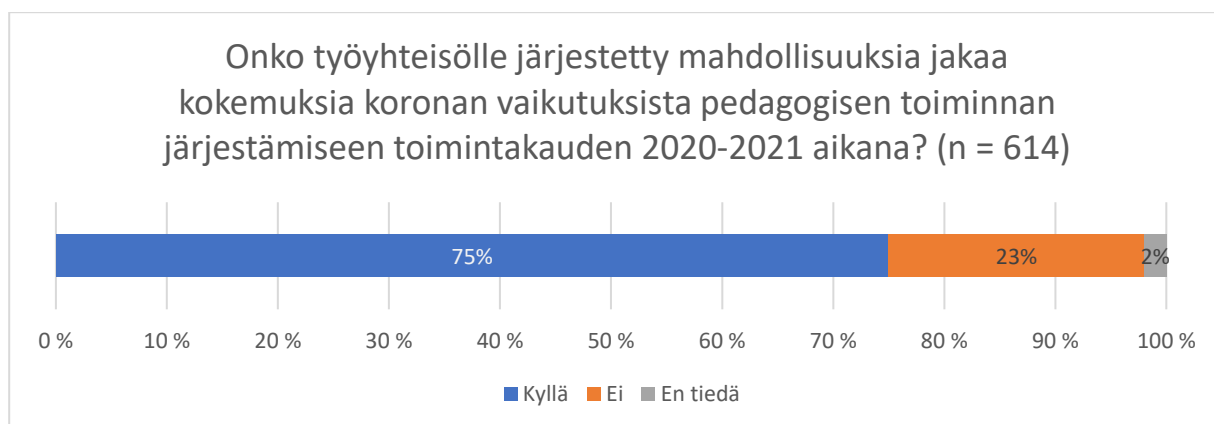


Kuvio 18 Miten keskustelut on toteutettu? (voit valita useamman vaihtoehdon)

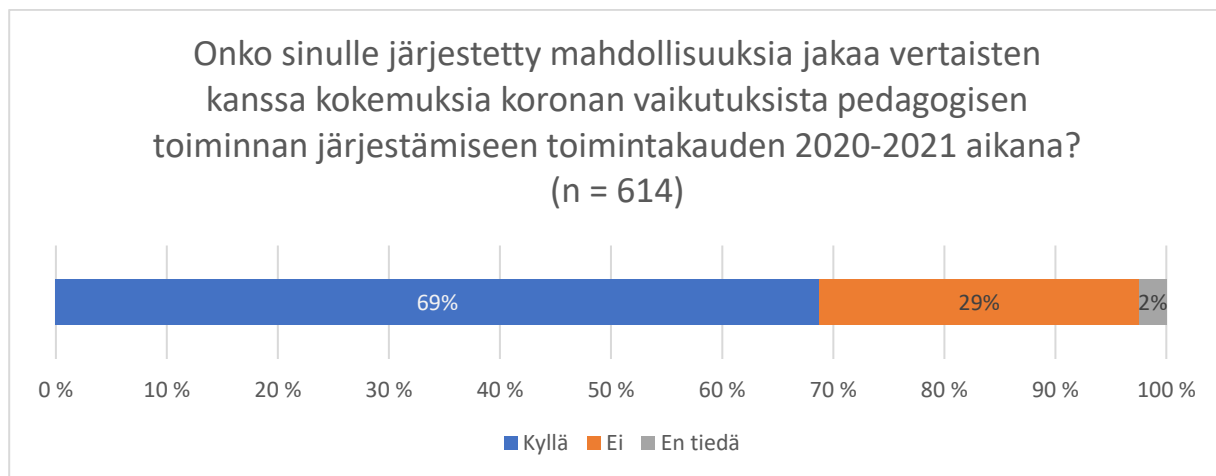
Haastatteluissa kävi ilmi, että etäyhteyksillä toteutettuja keskusteluja lasten varhaiskasvatussuunnitelmista huoltajien kanssa pidettiin pääsääntöisesti hyvin toimivina.

Et Vasu-keskustelut onnistuu tiimssin kautta jopa puhelimitse, et pystyttäs varmaan jatkossakin suunnittelemaan niitten ihmisten kanssa, jotka pystyy kesken työpäivän, katkaseen vaik sen työpäivän ja käymään sen keskustelun, ni me pystyttäs paremmin hyödyntään niit nukkariaikoja.

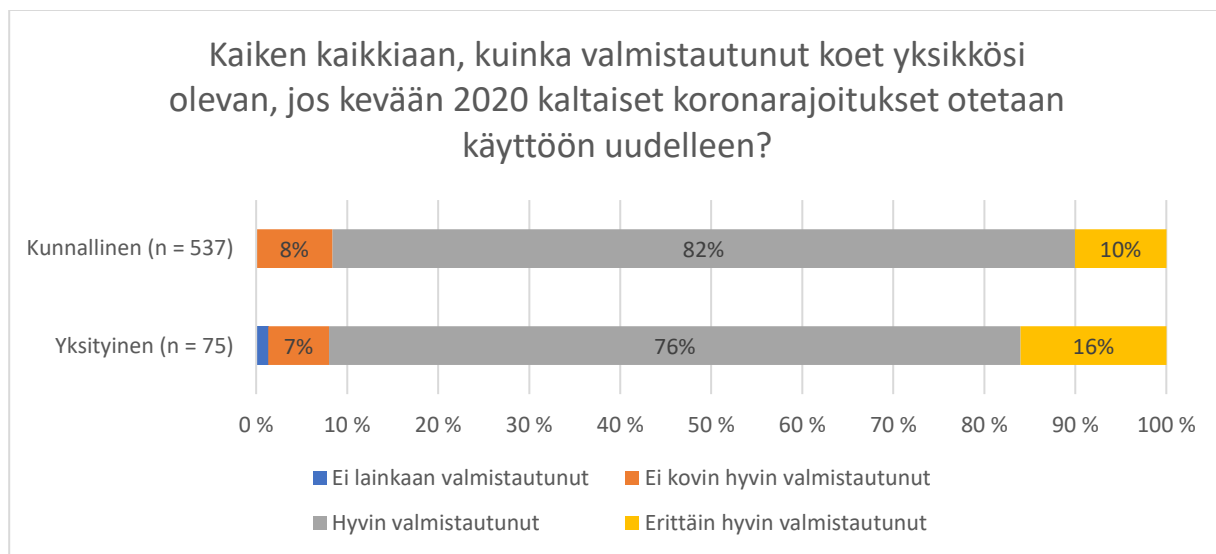
Esimerkiks Vasu-keskustelujen tarjoaminen teems vaihtoehdolla vanhemmille on ollu hirveen hyvä. Ne ei oo joutunu niin paljoo sumplimaan sitä, et miten he pääsee omilta työpaikoiltaan ja sen ajan kanssa ja sit reissata takas, vai ottaa vapaata ja näin ja sit ku ihmiset alkaa tottumaan niihin ni ne ei tunnu epäpersoonallisilta myöskään.



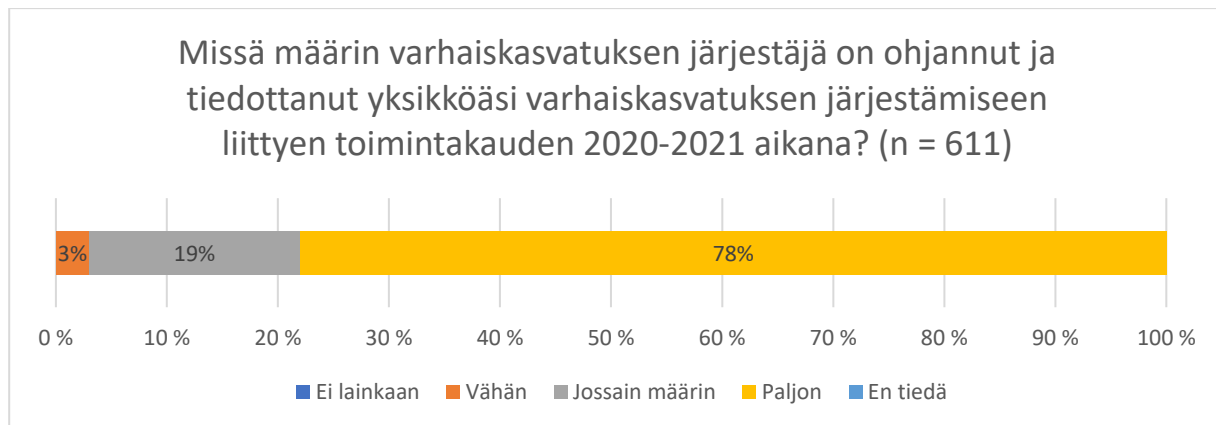
Kuvio 19 Onko työyhteisölle järjestetty mahdollisuuksia jakaa kokemuksia koronan vaikutuksista pedagogisen toiminnan järjestämiseen toimintakauden 2020-2021 aikana?



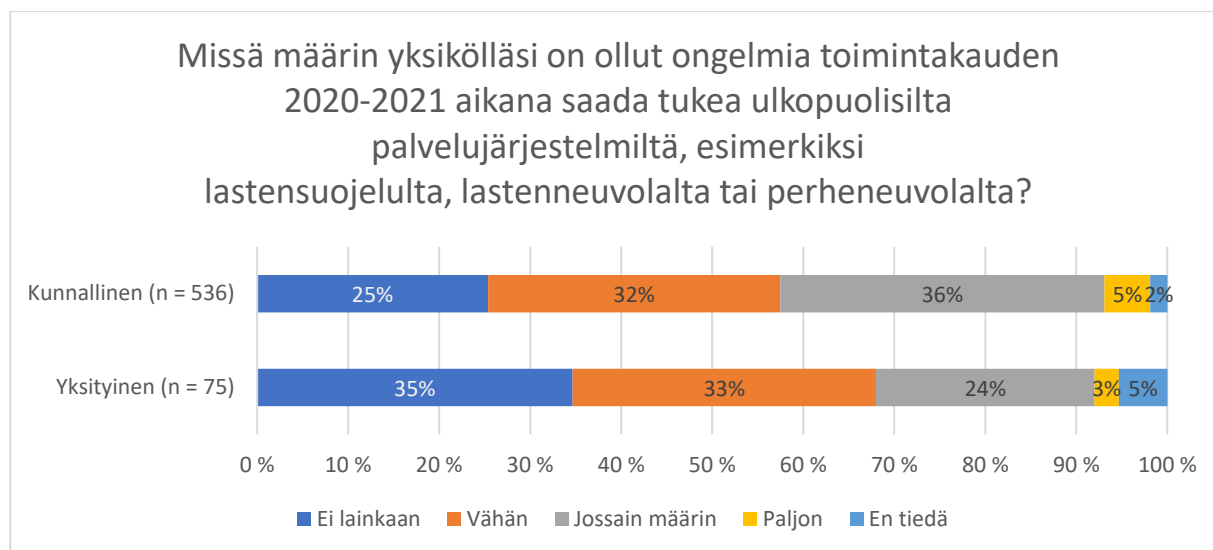
Kuvio 20 Onko sinulle järjestetty mahdollisuuksia jakaa vertaisten kanssa kokemuksia koronan vaikutuksista pedagogisen toiminnan järjestämiseen toimintakauden 2020-2021 aikana?



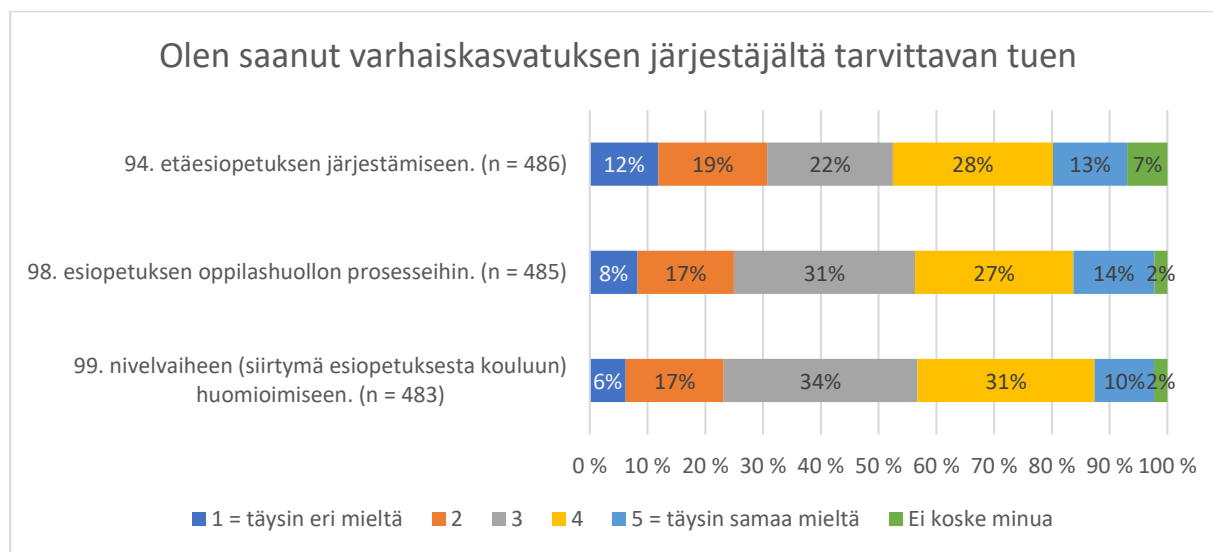
Kuvio 21 Kaiken kaikkiaan, kuinka valmistautunut koet yksikkösi olevan, jos kevään 2020 kaltaiset koronarajoitukset otetaan käyttöön uudelleen?



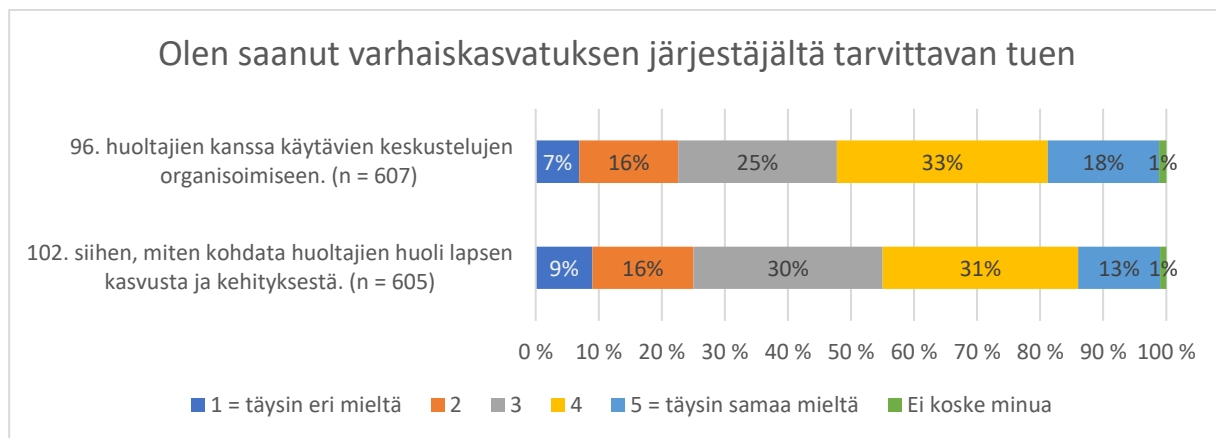
Kuvio 22 Missä määrin yksikölläsi on ollut ongelmia toimintakauden 2020-2021 aikana saada tukea ulkopuolisilta palvelujärjestelmiltä, esimerkiksi lastensuojelulta, lastenneuvolalta tai perheneuvolalta?



Kuvio 23 Missä määrin yksikölläsi on ollut ongelmia toimintakauden 2020-2021 aikana saada tukea ulkopuolisilta palvelujärjestelmiltä, esimerkiksi lastensuojelulta, lastenneuvolalta tai perheneuvolalta?

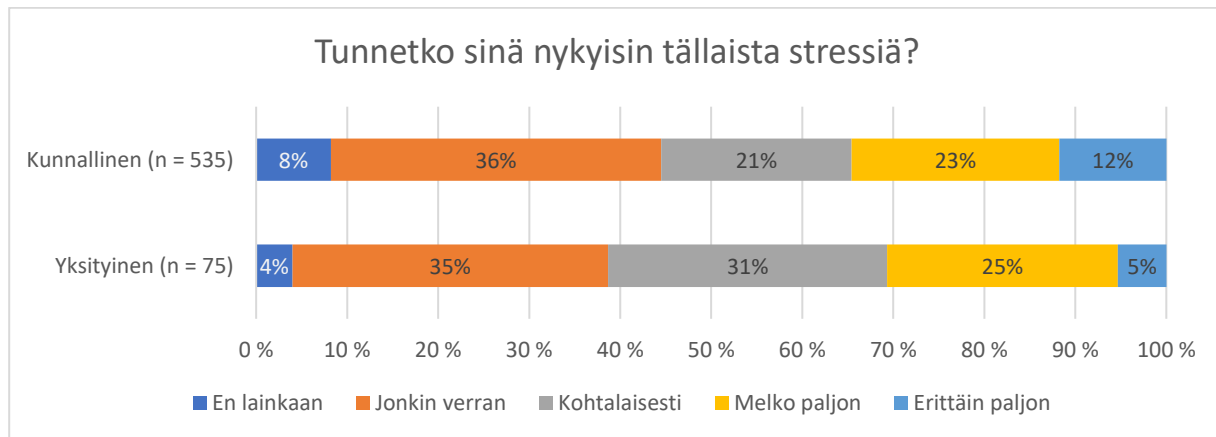


Kuvio 24 Minkä prosessien johtamiseen varhaiskasvatuksen järjestäjä on antanut tukea toimintakauden 2020-2021 aikana?

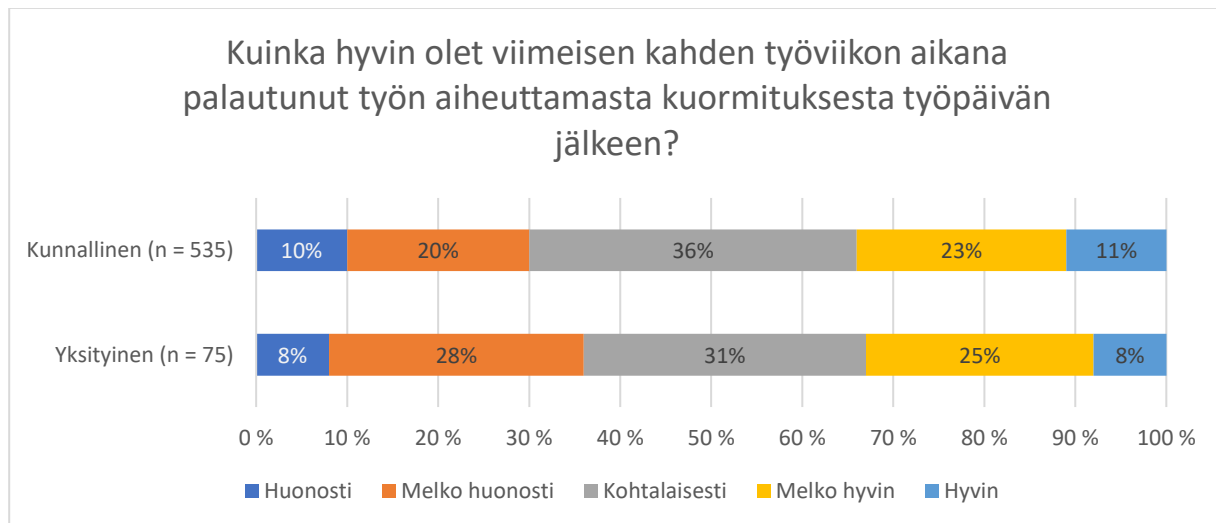


Kuvio 25 Minkä prosessien johtamiseen varhaiskasvatuksen järjestäjä on antanut tukea toimintakauden 2020-2021 aikana?

2.2.4 Työssä jaksaminen

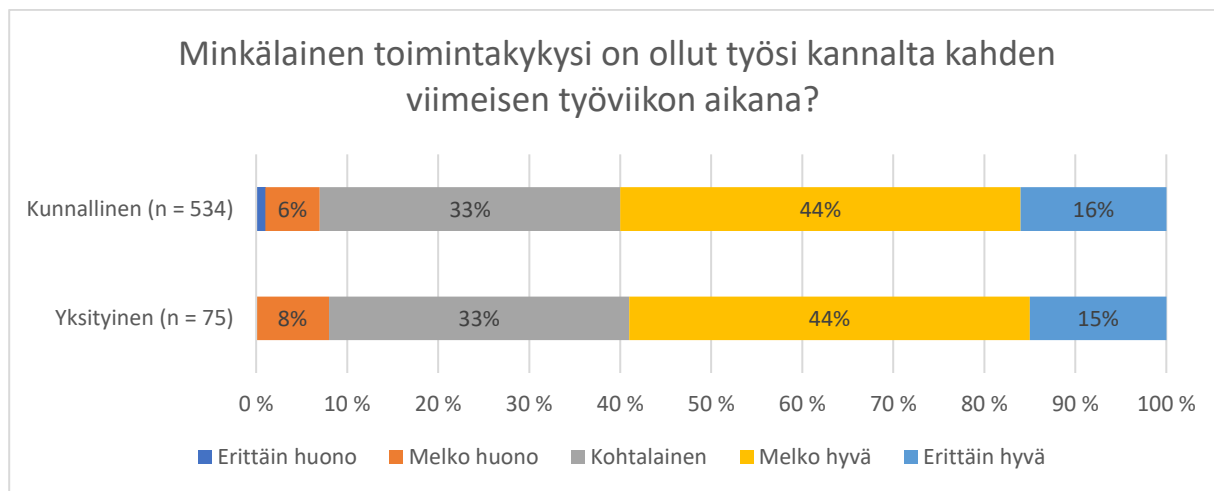


Kuvio 26 Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?



Kuvio 27 Kuinka hyvin olet viimeisen kahden työviikon aikana palautunut työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen?

Vapaa-ajalla ja sen sisällöllä nähtiin olevan vaikutusta omaan työssä jaksamiseen johtajien haastatteluissa. Liikkuminen ja liikkuminen erityisesti luonnossa koettiin tekijäksi, joka auttoi omassa työssä jaksamisessa. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan sekä huolen pitäminen siitä, ettei ylitöitä synny, olivat yksi tapa pitää huolta omasta jaksamisestaan. Osa kertoi jättävänsä asioita tekemättä välttääkseen ylitöiden syntymistä. Haastatteluissa nousi esille työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus, sillä johtajat kokivat, että heidän oli päivystettävä puhelinta myös viikonloppuisin, saadakseen tiedon esimerkiksi henkilöstön koronatestien tuloksista. Töitä tehtiin viikonloppuisin lisäksi sellaisissa tapauksissa, joissa henkilöitä täytyi asettaa karanteeniin. Palautuminen työstä koettiin vaikeana silloin, kun työstä ei pystynyt täysin irrottautumaan vapaa-ajalla.



Kuvio 28 Minkälainen toimintakykyysi on ollut työsi kannalta kahden viimeisen työviikon aikana?

Johtajuuden rakenteet

Kollegiaalinen tuki koettiin haastattelujen perusteella lähes poikkeuksetta parhaaksi tukimuodoksi. Johtamisen erilaiset rakenteet, kuten parijohtajuus, ryhmästä irrotettu varajohtaja, johtajien kiinteät ja säännöllisesti tapaavat pienalue tiimit ja jaettu johtajuus olivat esimerkiksi sellaisia johtamisen rakenteita, jotka koettiin erittäin tärkeiksi oman jaksamisen, vertaistuen saamisen ja asioiden jakamisen kannalta. Johtajat toivat useassa haastattelussa esille työn yksinäisyyden ja myös tästä syystä erilaiset rakenteet kollegiaaliselle tuelle koettiin merkityksellisiksi.

Meil on työparitoiminta, eli meillä on johtajat, meillä on kaksi johtajaa aina keskenään työpärejä ja kokoonnutaan kerran kuussa säännöllisesti ja me tehdään yhteistä kehittämistyötä ja me jaetaan iloja ja suruja jos nyt näin voi sanoa. Et enemmän se tuki tuli siitä kollegiaalisesta tuesta ja lähinnä sen takia et me kaikki painittiin samanlaisten asioiden kanssa...Joo se [työpari-toiminta] on todella sellanen yks arjen voimavara, niinku ihan oli koronaa tai ei oo ja tota just se että me tunnetaan toistemme yksiköt ja tunnetaan toistemme kipupisteet, et mikä mulle on haastavaa työssä ja muuta, et voidaan tsemppata toisiamme...

Meidät on jaettu pienalueisiin, jonka muodostaa viisi yksikköä. Me ollaan hirveen erilaisia yksiköitä. Me järjestetään esim. ihan konkreettisesti kesä- ja joulupäivystykset yhdessä. Tästä tiimistä tuli todella merkityksellinen koronan tiimellyksessä koska me ollaan kauheen eri vaiheissa kukin johtajuudessa. Mä oon tietysti vanhin, toiminut johtajana pisimpään. Jollain tapaa se tuki ja se peilipinta arjen työhön tuli siitä tiimistä. Ruvettiin säännönmukaisesti tapaamaan, tavattiin käytännössä joka viikkoa ja sovittiin, et vaik me ollaan Teamssissä, niin ollaan aina videoyhteydessä, koska me haluttiin nähdä toinen toisemme, me haluttiin nähdä miltä toinen näyttää ja onks sillä kaikki okei. Ja alun alkaen sovittiin hyvin vahvasti se, et jos me huomataan et toisella ei ole kaikki ok, niin me voitaisiin myös avoimesti puhua et miten sä jaksat ja jaksaksä? Et se on ollut todella merkittävä, todella merkittävä tuki.

Johtajuutta tukevia hyviä rakenteita olivat myös erilaiset säännölliset palaverit, joissa oli mukana alueen esimiehet ja/tai muu johtoryhmä.

No kyl mä koen tosi tärkeeks, et meil oli sellanen toimintatapa, niin tota, aleupäällikön kanssa et meil oli joka viikko semmonen ajankohtasetasiat, jossa me käytiin näitä koronaohjeistuksia ja tilanteita läpi, kerran viikkoon, tunti tiimssillä, sillan kiivaammillaan kerran viikkoon ja se oli musta kyllä tosi hyvä.

Haastattelujen perusteella johtajan työtä tukevat erilaiset selkeät, yhdessä sovitut ja vakiintuneet rakenteet, jotka mahdollistavat oman työn kuormituksen jakamisen, omien tuntemusten jakamisen muille kollegoille sekä yhdessä asioiden läpi käymisen ja oman työn kehittämisen.

Haastatteluissa nousi esille myös saadun kiitoksen, kannustuksen ja tuen merkitys. Johtajat kokivat, että pienilläkin kiitoksen sanoilla on merkittävä vaikutus omaan työssä jaksamiseen. Kiitosta johtavat olivat saaneet muun muassa aluepäälliköiltä, varhaiskasvatuksen päälliköltä, pormestarilta sekä varapormestarilta.

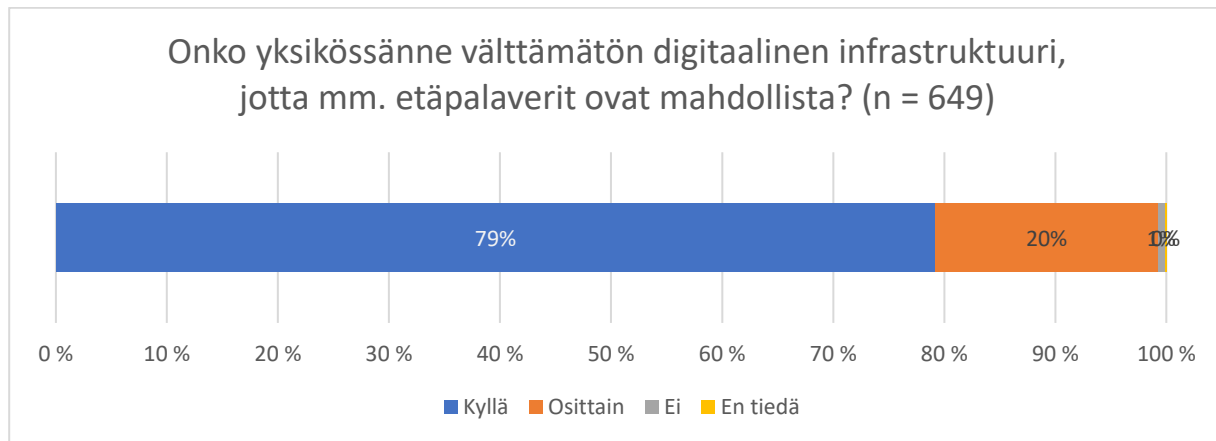
Vaikka osa koki saaneensaakin kiitosta ja tukea ylhäältäpäin, monet johtajista kokivat, että he olisivat tarvinneet enemmän ylhäältä päin tulevaa tukea ja kuulluksi tulemistä. Erityisesti kaivattiin niin sanottua henkistä kannustamista ja johtajien jaksamisen konkreettista tukemista. Ohjeistusten tulkintaan tai muihin epäselviin asioihin koettiin olevan tukea saatavilla, mikäli osasi sitä itse pyytää tai vaatia.

Lähiesimies ei ole ehtinyt kysymään mitä kuuluu, miten voitte? Ei valitettavasti paljon soittele.

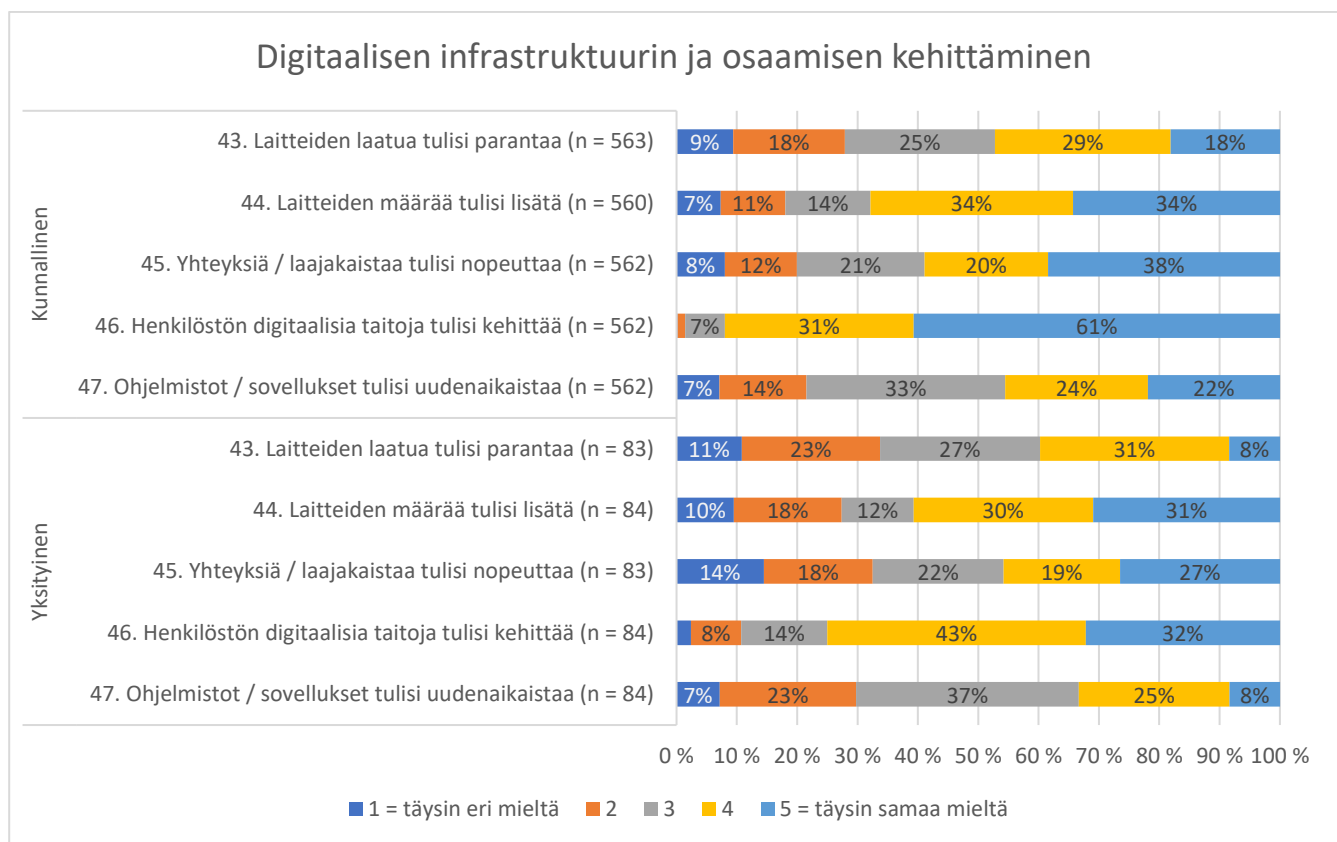
Vähän sellasta tukea kaipaisi, et miten te hei pärjätte siellä? Vaikka se ois vähä ohi mennenkin heitetty kysymys, mut kuitenkin.

Olisin toivonut, että edes joskus hän kysyisi ... että miten minä jaksan?"

2.2.5 Digitaaliset reunaehdot



Kuvio 29 Onko yksikössänne välttämätön digitaalinen infrastruktuuri (esim. tietokoneet, verkkoyhteydet, ohjelmistot ja sovellukset), jotta mm. etäpalaverit ovat mahdollista?

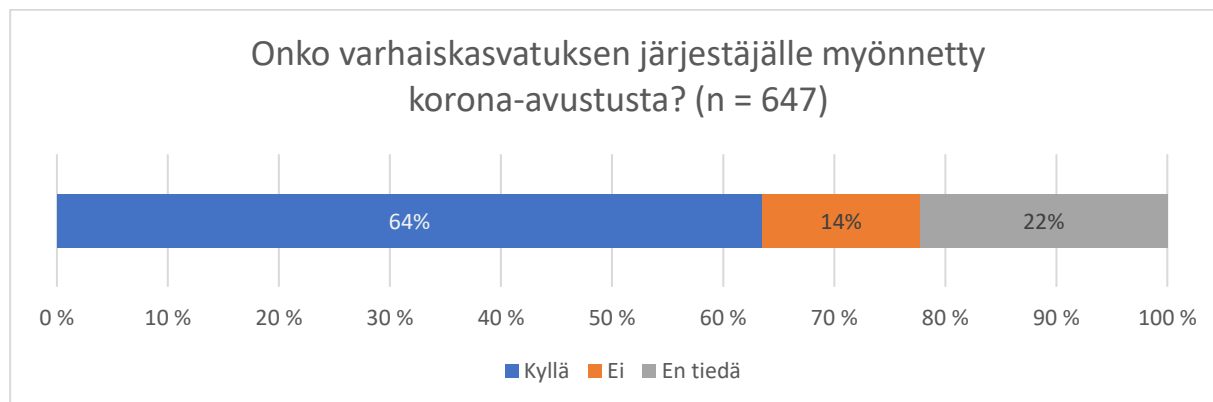


Kuvio 30 Arvioi seuraavia digitaalisen infrastruktuurin ja henkilöstön kehittämiseen liittyviä väittämiä.

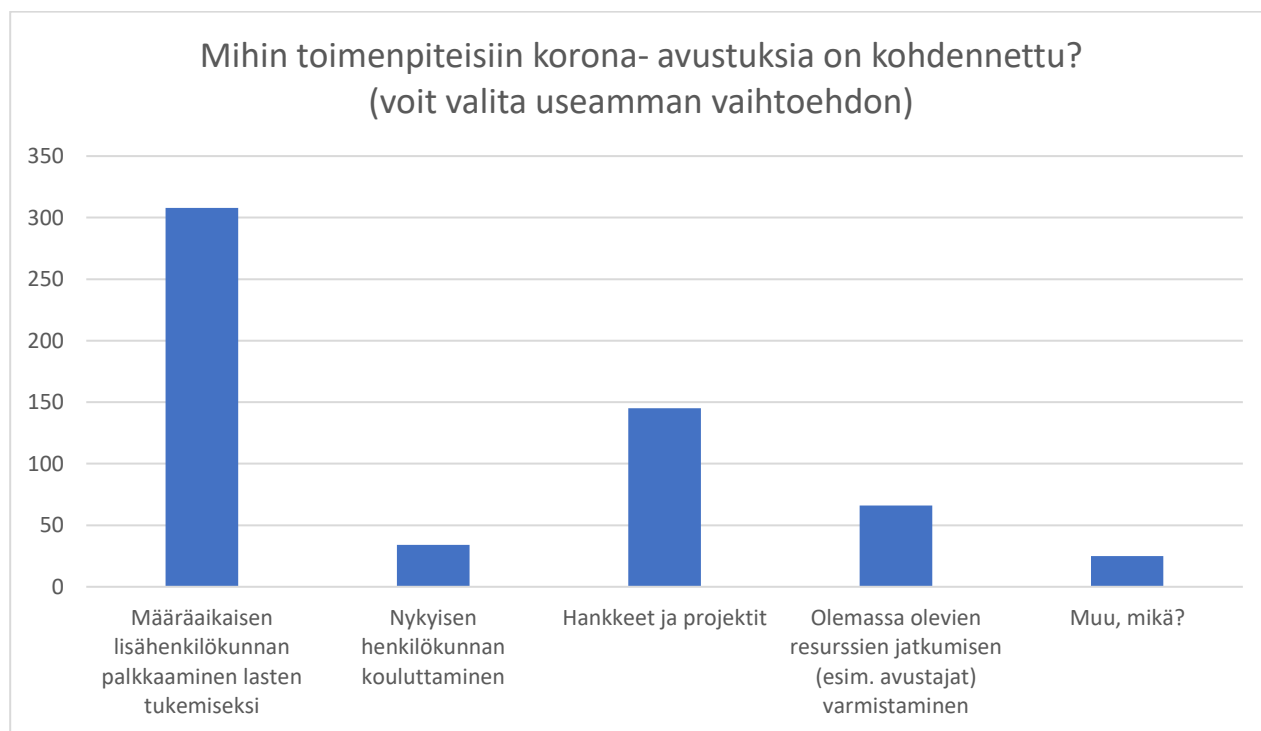
Vaikka johtajat kertoivat haastatteluissa, että poikkeuksetta lähes kaikissa päiväkodeissa digitaalisten laitteiden käyttö ja niiden haltuun ottaminen ovat edistyneet korona-aikana, tarvitaan henkilöstön digitaalisiin taitoihin vielä lisää kehittämistä ja koulutusta.

Digiryömintää vielä... Kyl meil varmaan osittain [digitaalisten taitojen haltuunotto], mutta tota itelläni varmaan tullu oikein sellanen hyppyloikka just näitten tiimssien ja kaikkien kanssa, mutta kyl tää pikkusen on viel sillain alkuvaiheessa, mutta pikkuhiljaa...

2.2.6 Korona-avustus



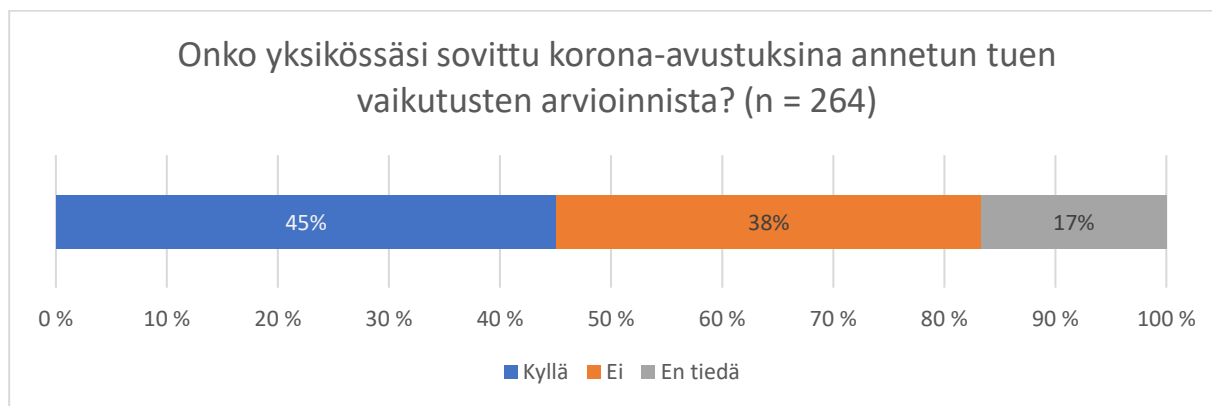
Kuvio 31 Onko varhaiskasvatuksen järjestäjälle myönnetty korona-avustusta?



Kuvio 32 Mihin toimenpiteisiin korona-avustuksia on kohdennettu? (voit valita useamman vaihtoehdon)



Kuvio 33 Miten korona- avustuksia on käytetty tai suunniteltu käytettävän yksikössäsi? (voit valita useamman vaihtoehdon)



Kuvio 34 Onko yksikössäsi sovittu korona-avustuksina annetun tuen vaikutusten arvioinnista?

3. Lasten kokemuksia korona-ajasta

3.1 Dokumentaatioaineisto

Lasten kokemuksia poikkeustilan aikana ja jälkeen keväällä 2020 kartoitettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön avustuksella neljässä helsinkiläisessä päiväkodissa. Pyysimme päiväkodin henkilökuntaa dokumentoimaan eri keinoin lapsille arjessa nousseita ajatuksia ja kokemuksia koronaviruksesta, pandemiasta ja poikkeustilasta. Lapsia ei ollut tarpeen ohjata puhumaan aiheesta, vaan tallennettiin lähinnä sitä, mikä nousi luonnostaan keskusteluihin ja muilla tavoin esiin.

Aineiston keräämistä ohjasivat seuraavat kysymykset:

- Koskettaako poikkeustilanne lapsia ja miten?
- Mitä lapset ajattelevat ja kokevat?
- Miten arjen toimet (leikit, perushoidon tilanteet jne.) ja ympäristö ovat muuttuneet poikkeustilassa? Millaisiin muutoksiin lapset ovat kiinnittäneet huomiota?

Lopullinen aineistokokonaisuus sisältää lasten kokemuksia niiden alkuperäisessä muodossa seuraavasti: 3 valokuvaa; 30 sanasta sanaan kirjattua lasten keskustelua; 15 piirustusta, joihin liitettynä päiväkodin henkilöstön kirjaamat lasten sanallistukset poikkeustilasta tai piirustuksesta; 4 huoltajan kirjaamaa kirjettä metsärasteilta. Aineisto koostuu 4–7-vuotiaiden lasten ajatuksista ja kokemuksista. Aineiston pienuuden vuoksi voimme lähinnä kurkistaa lasten kokemuksiin, mutta emme saa lasten kokemuksista kattavaa kuvaa.

3.2 Tulokset

Raportissamme hyödynnämme aineistoa luodaksemme ikkunan lasten ajatuksiin ja kokemuksiin poikkeustilan aikana ja jälkeen keväällä 2020. Aineistosta nousee esiin kaksi teemaa 1) koronavirukseen liittyvät tiedot ja tunteet sekä 2) arjen muuttuminen poikkeustilan aikana ja sen herättämät tunteet.

Koronavirukseen liittyvät tiedot ja tunteet

Erityisesti esiopetusikäisillä lapsilla oli varsin kattavaa tietoutta koronaviruksesta ja pandemiasta. He kuvasivat koronaviruksen ulkonäköä ja tunsivat sen alkuperän. Jopa pandemiatilanne maailmalla oli lasten tietoisuudessa.

Lasten keskustelu aamupiirissä, kun he tapasivat toisiaan pitkästä aikaa.

- Me ei oltu täällä, kun oli korona. Mä tiedän myös, minkä näköinen se on. Se on pallo ja punainen ja viivoja.

- Joo, se on pallo, ruskee. Se voi sairastuttaa ja voi kuolla. Se on vaarallinen vanhuksille. Mun mummi on kuollu, mut ei koronaan.

- Korona lähti Kiinasta. Yks kiinalainen söi lepakon ja siitä se lähti.

- Niin ainakin arvellaan. Mä luulen, et se kiinalainen söi lepakon.

- Sillä lepakolla oli se korona ja se tarttu ihmiseen. Sitten se levis koko maailmaan. Koska se ihminen ei tiennyt, et sillä oli korona. Ja ihmiset matkusti siellä Kiinassa ja ne sai koronan ja matkusti ympäri maailman.

Ruotsin hallitsija ja ruotsalaiset luulee, että niillä on hyvä tilanne, vaikka niillä ei oo. Ne luulee, et kenellekään ruotsalaiselle ei tuu koronaa.

Lapset tiesivät koronaviruksen oireista ja vaaroista, mutta toisaalta osoittivat myös tietävänsä, kuinka koronavirustartuntoja on mahdollista ehkäistä.

Koronasta tulee kipeäksi. Tulee kuumetta ja vähän yskää. Pitää pysyä kotona. [...] Pitää pitää turvaväli, olla metrin päässä.

Alkaa tulla nuhaa ja kuume. Voi olla myös niin, ettei tule oireita.

Koronaan voi kuolla. Pitää pestä käsiä, huolehtia hygieniasta. Ei olla lähellä.

Se menee niinku sellasiin sairasiin sieluihin. Se vähän helpoiten menee kaupassa, jossa on paljon ihmisiä.

Lapset saivat tietoa koronasta ja pandemiatilanteesta etupäässä vanhemmiltaan. Lisäksi he seurasivat aiheeseen liittyvää uutisointia. Lasten kokemuksissa koronaan liittyvä uutisointi oli runsasta.

Se on vaarallinen vanhoille ihmisille. Ne voi vaikka kuolla jotkut tosi vanhat. Mä oon kuollu vanhemmilta, mut tiesin jo itekin.

- Televisiossa vaan korona, korona, korona. Ei mitään säätiedotuksia. Se on vähän tylsää, kun koko ajan vaan puhutaan korona, korona, korona.

- Olympialaisetkin on peruttu.

- Joku jalkapallojoukkue kuuli lentokoneessa, et on koronaa. Ne ei päässy pelaamaan.

Se on vaarallinen, että sairastuu koronaan. Mun isi on sanonut, et siit voi kuolla. Aina kun se kattoo uutisia puhelimesta, siellä on korona sitä, korona sitä.



Kuva 1 Lapset piirtämässä ja keskustelemassa koronasta.



Kuva 2 "Toi yksi kuoli ja myös toi toinen, koska toi aurinko teki sille pahaa. Ja se oli korona, joka sai auringon tekemään sen kaiken."

Koronavirustartunnan mahdollisuus herätti osassa lapsista pelkoja, mutta toiset eivät olleet tartunnasta huolissaan. Myös pandemian kesto herätti lapsissa huolta.

Pelottaa, mua pelottaa, jos se tarttuu mulle. Siit tulee kuumetta ja flunssaa, samaan aikaan.

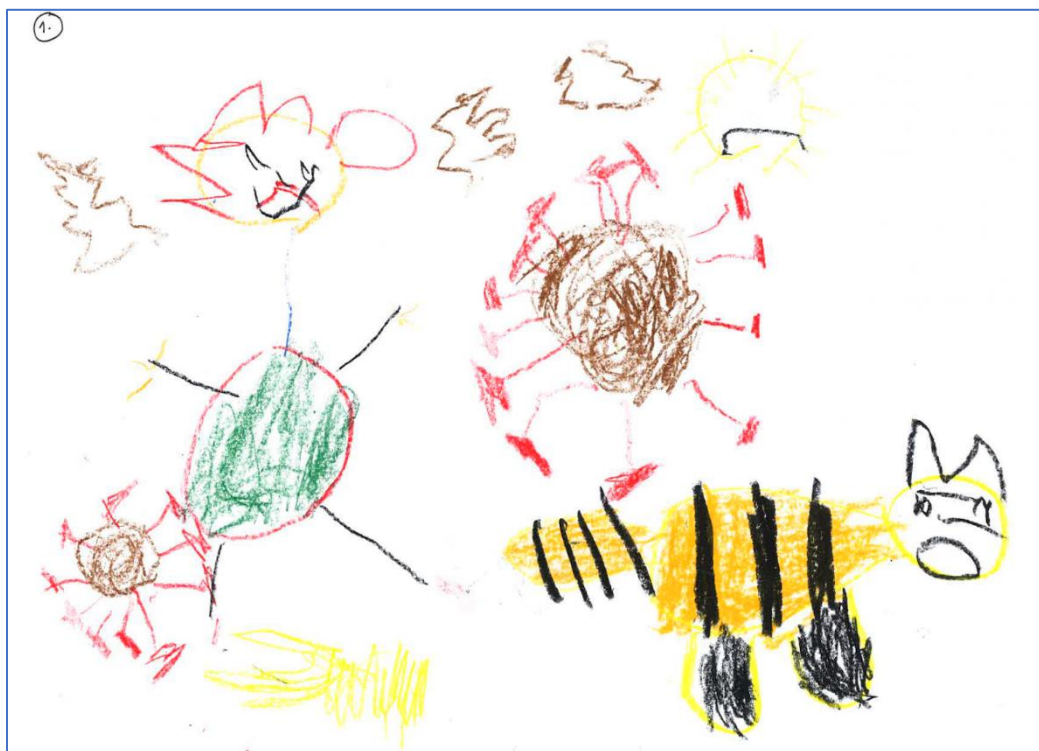
- *Mä haluaisin sairastaa koronan. Sais kattoo ja pelata padilla.*
- *Mut sit pitäis mennä lääkäriin.*
- *Niin mut sit sais karkkia.*
- *Ei sit karkkikaan maistu.*

Koronavirukseen liittyi lisäksi erilaisia uskomuksia.

Must tuntuu, että Yhdysvaltojen presidentillä on korona.

Korona on levinny moneen maahan. Se levis silleen vampyyri puras muurahaiskarhua. Ihminen söi muurahaiskarhun. Se levis se korona. Pelkään koronaa ja pandemiaa.

Se on tuhma se virus, koska se tekee tauteja. Se on paha. Pitää odottaa tosi rauhallisesti kesää, et se tauti heikontuu.



Kuva 3 "Tohon tiikeriin tuli niinku korona, koska se osu siihen. Siihen sattuu myös. Toi tuli, toi supersankarityttö niinku lentää tuolta koronalta pakoön."

Arjen muuttuminen poikkeustilan aikana ja muutosten herättämät tunteet

Poikkeustilan aikana lasten arki muuttui monilta osin. Huoltajia kehoitettiin pitämään lapset kotona ja monet huoltajista toimivat kehotuksen mukaan. Lasten harrastustoiminta keskeytettiin tai siirrettiin verkkovälitteiseksi. Myöskään isovanhempia ei suositeltu tavattavan lähietäisyydeltä. Muuttunut tilanne tuntui lapsista hämmentävältä.

Oli aika hassua olla kotona kahdeksan viikkoa. Vanhemmat olivat etätöissä.

Koko perhe on kotona töissä. En ole voinut harrastaa tanssia. Olen katsonut videoita. Tein kotona eskaritehtäviä. Ei ole ollut kavereita. Sisko tekee läksyjä kotikoulussa. Uimahyppyä ei ole voinut tehdä. Oli kiva, kun eskari alkoi.

Akrobaattitanssia näin tietokoneen tai tabletin välityksellä.

Ei saanut mennä halaamaan mummia. Mummi tuli kahden turvavälin päähän.

Kotona lapset osallistuivat päiväkodin järjestämään toimintaan, muun muassa Teams-kokoukset ja tehtävät. Lapsista toiminta tuntui mukavalta.

Tein tehtäviä, joita tuli sähköpostitse. Teams-kokous oli hauska.

Poikkeustilan aikana lapset ikävöivät erityisesti kavereitaan, yhteisiä leikkejä ja päiväkotiin pääsyä. He myös pelkasivat koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilan jatkumista.

Mulla on ikävä teitä kavereita. Haluan tulla teille kylään ja leikkiä yhdessä. [...] Haluan tulla vielä joskus päiväkotiin.

Se on niin ärsyttävä, ettei pääse kavereitten luokse. Mua pelottaa, ettei se korona lopu ikinä.

Eskari ei ollut yhtä kivaa, koska ei ollut kavereita. Tämä päivä on mukava, koska kaverit palasivat.

Poikkeustila herätti lapsissa ristiriitaisia tunteita, sillä lapset nauttivat ajastaan kotona. Kuitenkin paluu päiväkotiin tuntui lapsista mielekkäältä.

On kivaa olla kotona, mutta ei ole kivaa, kun ei voi halailla kavereita, eikä voi kyläillä.

Nyt saa soittaa ja pitää hauskaa kotonakin.

On aikaa leikkiä vaikka ihan yksikseen.

Oli kiva päästä eskariin ja syksyllä kouluun.

4. Huoltajien kokemuksia korona-ajasta

4.1 Tutkimusaineisto

4.1.1 Haastatteluaineisto

Keräsimme huoltajien kokemuksia kevään 2020 poikkeustilasta ja sen jälkeisen kevään ja kesän arjen järjestämisestä huoltajille suunnatun haastattelun avulla. Haastattelut toteutettiin lokakuussa 2020 etäyhteyksiä käyttäen ja haastateltavia oli yhteensä neljä vanhempaa Suomen eri kunnista. Haastatteluista kertyi nauhoitettua aineistoa yhteensä 1 h 30 min. Haastateltavat vanhemmat ovat kaikki työssäkäyviä vanhempia, joista yhdellä oli mahdollisuus tehdä etätöitä korona-aikana. Kaikkien haastateltavien perheisiin kuului kevään 2020 aikana yksi tai useampi varhaiskasvatusikäinen lapsi. Kaikilla haastateltavilla kuului perheeseen myös aviopuoliso, joista kolmella oli mahdollisuus etätöihin korona-aikana. Koska haastatteluaineisto on suppea, käytämme Ebeneser-säätiön keräämää kyselyaineistoa huoltajien haastattelujen tukena.

4.1.2 Ebeneser-säätiön kyselyaineisto

Ebeneser-säätiö kysely päiväkodissa työskenteleville varhaiskasvatuksen ammattilaisille käynnistettiin maaliskuussa 2020. Verkkokyselyn avulla kartoitettiin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia koronaviruksen (Covid-19) aiheuttamista muutoksista ja seuraamuksista päiväkotien arkeen - millaista on päiväkotielämä poikkeusaikana ja mitä ajatuksia se päiväkotien työntekijöissä herättää. Kysely oli suunnattu kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille. Tarkastelemme Ebeneser-säätiön aineistosta erityisesti päiväkotien henkilökunnan kuvauksia huoltajien kanssa tehdystä yhteistyöstä sekä huoltajien kokemuksista ja tuntemuksista poikkeusajasta. Kyselyyn vastasi yhteensä 587 työntekijää eri ammattiryhmistä. Ebeneser-säätiön kokoelmat ovat avoimia tutkijoille ja arkistoa voidaan hyödyntää erilaisissa tutkimuksissa.

Vaikka huoltajien haastatteluita on vähän, tuovat Ebeneser-säätiön aineistosta nousevat huoltajiin liittyvät vastaukset vahvistusta huoltajien haastatteluille, sillä molemmissa aineistoissa nousevat esille hyvin saman tyyppiset asiat.

4.2. Tulokset

Tarkastelemme tässä raportissa aineistoa kolmen teeman kautta, jotka nousivat esille molemmissa aineistoissa. Nämä teemat ovat 1) päiväkodin ja perheiden välinen yhteistyö poikkeustilan aikana, 2)

yhteiskunnallinen ja sosiaalinen paine pitää lapsi poikkeustilan aikana kotona, sekä 3) huoltajien esiin nostamat koronan positiiviset vaikutukset arkeen.

Päiväkotien ja perheiden välinen yhteistyö poikkeusaikana

Siinä missä koulut velvoitettiin hoitamaan opetustehtävät myös poikkeustilan aikana, päiväkodeilla oli mahdollisuus itse ratkaista, miten varhaiskasvatuksesta pois jääneisiin lapsiin ja heidän perheisiinsä ollaan yhteydessä. Tekemiemme huoltajien haastattelujen sekä Ebeneser-säätiön kyselyn perusteella näyttää siltä, että päiväkodeilla on ollut hyvin vaihtelevat käytännöt siinä, minkälaista yhteydenpito kotona oleviin lapsiin ja heidän perheisiinsä on ollut. Tätä tulosta tukee myös Sarangon ja kumppaneiden (2021) tutkimusraportti, jonka mukaan kaupunkimaisten kuntien päiväkodeissa sovittiin maaseutumaisia kuntia useammin varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toteuttamisesta sekä yhteyden pitämisestä kotiin jääneiden lasten huoltajien kanssa.

Ensinnäkin yhteydenottojen lähtökohdat ovat vaihdelleet päiväkotien kesken melko paljon ja vaikka lähtökohta yhteydenottoon olisikin ollut sama, vaihtelua on ollut myös siinä, keneen perheessä on oltu yhteydessä. Osa päiväkodeista on ollut yhteydessä lähinnä huoltajiin, toiset lapsiin ja kolmannet sekä lapsiin että huoltajiin.

Yhteydenottojen lähtökohta:

- huoli perheiden hyvinvoinnista
- huoli lasten hyvinvoinnista
- huoli erityisen tuen lapsista
- lasten kuuleminen
- perheiden kuuleminen
- lapsen kehityksen ja oppimisen tukeminen lasten tarpeiden mukaisesti

Yhteydenoton sisältö on riippunut osittain siitä lähtökohdasta, josta yhteydenotto on tehty. Huoltajille suunnatut yhteydenotot ovat vaihdelleet seuraavien sisältöjen mukaisesti.

Yhteydenotot huoltajiin:

- kuulumiset ja jaksaminen
- lapsen varhaiskasvatussuunnitelma- tai esiopetussuunnitelmakeskustelut
- ajankohtaisista asioista informointi

Yhteydenpito lapsiin on ollut myös vaihtelevaa sisällöltään. Yhteydenpito on voinut olla joko hyvin säännöllistä tai vaihtelevaa. Yhteydenpito lapsiin ja heille tarjottu toiminta koteihin on lähtenyt joko vanhempien esittämästä tarpeesta/toiveesta tai sitten lapsille tuotettu materiaali on tuotettu lähtökohtaisesti päiväkodin aloitteesta. Lapsille koteihin tarjottu toiminta on ollut sisällöltään hyvin vaihtelevaa.

Yhteydenotot lapsiin:

- lasten välisen vuorovaikutuksen tukeminen
- päivittäinen etäesiopetus
- lasten kuuleminen
- rakenteista ja struktuureista kiinnipitäminen, esim. aamupiiri, syntymäpäivät
- vinkit ja touhu- ja puuhapussit (tylsyyden ehkäisy ja piristäminen)

Lapsille teen videotervehdyksiä yhteisen Mauri-koiramme (painokoiran) välityksellä. Näissä tervehdyksissä huomioin jokaisen lapsen yksilönä ja lisäksi annan lapsille pieniä tehtäviä, joihin palaan aina seuraavassa tervehdyksessä. Näin lapset säilyttävät kontaktin ikävöimänsä päiväkodin arkeen ja kuulevat ja näkevät samalla toisiaan videoiden välityksellä.

Kaiken kaikkiaan yhteydenpito perheisiin sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2018 mukaisen varhaiskasvatuksen ja Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden 2014 mukaisen esiopetuksen tarjoaminen kotona olleille lapsille on ollut hyvin vaihtelevaa ja sen tarjoaminen on lähtenyt erilaisista lähtökohdista ja näkökulmista. Yhtenäistä linjausta kotona olevien perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön ei ole asetettu tai laadittu, joka näkyy selvästi huoltajien haastatteluissa sekä Ebeneser-säätiön aineistossa.

Lapsi kotona vai päiväkodissa?

Toinen haastatteluissa ja Ebeneser-säätiön aineistossa esiin noussut asia liittyi huoltajien kokemuksiin siitä, kuka on oikeutettu viemään lapsensa poikkeustilan aikana varhaiskasvatukseen ja kuka ei. Hallituksen päätöksellä varhaiskasvatuksen toimipisteet ja esiopetus pidettiin toiminnassa, mutta vanhemmille annettiin suositus hoitaa lasta kotona. Päätöksen tavoitteena oli varmistaa kriittisten alojen henkilöstön pääsy töihin (Valtioneuvosto 16.3.2020). Suositus lasten kotona pitämisestä aiheutti hämmennystä ja ristiriitaisia tulkintoja eri päiväkodeissa. Opetusministeri Li Andersson tarkensi suositusta siten, että on ymmärrettävää, että pienen lapsen hoitaminen saattaa estää tehokkaan työnteon tai opiskelun. Silloin lapsen voi viedä päivähoitoon. (Elonen, HS 17.3.2020.) Tarkennuksesta huolimatta monet huoltajista kokivat yhteiskunnallista ja sosiaalista painetta siitä, voiko oman lapsen viedä päiväkotiin, mikäli ei työskentele kriittisellä alalla. Haastatteluissa nousi tähän liittyen toive tulevaisuuden varalle selkeistä ohjeistuksista siitä, ketkä ovat oikeutettuja viemään lapsensa päiväkotiin ja ketkä eivät.

Keväältä tosi vaikee sanoo, et oliko se niinkun oikee ratkasu pistää päiväkodit kiinni, tai päiväkodit niin, et siel oli niinkun tosi vahva painostus et sinne ei saa viedä missään nimessä. Et oliko se tavallaan niinkun perusteltua. Sit sen näkee vasta tulevaisuudessa oppimistulosten ja muiden kanssa et, en tiedä...Se on ehkä enemmän sellanen yhteiskunnallinen painostus, se et kaikki niinkun tavallaan yhdessä, et näin on oikein toimia, et ei viedä niitä lapsia sinne.

Myös Ebeneser-säätiön aineistossa nousi esiin huoltajien kokemukset sosiaalisesta paineesta pitää lapsi silloin kotona, jos työskentelee itse kotona etätöissä.

Vanhemmat ovat kokeneet, että painostus pitää lapsi kotona on ollut valtavaa naapuruston keskuudessa ja että heitä syyllistetään lapsen tuomisesta päivähoitoon, kun he itse kerran tekevät töitä etänä.

Hirvee sosiaalinen paine, et sä et voi viedä lastas päivähoitoon tai sä oot huono ihminen.

Suositus aiheutti kyselyaineiston perusteella osassa huoltajissa huonoa omatuntoa siitä, että heidän piti tuoda lapsensa päiväkotiin johtuen omasta työtilanteesta. Esimerkiksi osa etätöitä tekevästä huoltajista koki, etteivät voi pitää lapsiaan kotona, koska etätöiden tekeminen lasten ollessa kotona on vaikeaa ja veivät tästä syystä lapsensa päiväkotiin. Myös opiskeluiden suorittaminen kotona koettiin vaikeaksi, mikäli lapsi oli samaan aikaan kotona.

Joitain vanhempia harmittaa tuoda lapsi hoitoon, jos on ollut vaikka sinä päivänä ainut lapsi. Ovat silloin pahoitelleet, että joutuvat lapsensa tuomaan sinne. Mutta meidän kannalta ei tarvitse olla pahoillaan, sitä varten me siellä olemme.

Osa vanhemmista on ollut pahoillaan siitä, että joutuvat tuomaan lapsen päiväkotiin, kun etätöskentely ei onnistu.

Osa kyseli voiko silti tuoda päiväkotiin, vaikka itse kotona. Osa opiskelee ja kokivat lasten olon kotona hankalana.

Päiväkodeissa etätöitä tekeviin huoltajiin on suhtauduttu hyvin eri tavoin. Kyselyaineiston perusteella yhtäällä näitä huoltajia ymmärrettiin ja lapset otettiin vastaan päiväkotiin kuten ennenkin, kun toisaalla oltiin hyvin tiukkoja sen suhteen, kenellä oli oikeus tuoda lapset päiväkotiin ja kenellä ei.

Päiväkodissa on ollut muutamia perheitä, joissa on koettu rankaksi lapsen/lasten kotihoito samalla, kun vanhemmat koettavat tehdä kotona etätöitä, mutta heitä johtajamme on kehottanut tuomaan (oireettoman) lapsen meille hoitoon.

Päiväkodistamme on lähetetty perheisiin viestiä, että jos kaikki perheessä ovat oireettomia, ei ole mitään syytä, miksei lasta voisi tuoda päivähoitoon, jotta vanhemmat saavat tehtyä työnsä.

Ensimmäisenä rajoituspäivänä palautimme muutamia perheitä kotiin, koska tiesimme vanhemman olevan kotona. Sittemmin vanhemmat ovat suhtautuneet tilanteeseen vakavasti, eikä ole yhtään turhaa pyyntöä hoitoon pääsystä tullut.

Huoltajien haastatteluissa nousi esille huoli niistä huoltajista ja lapsista, jotka suosituksen mukaan olivat poissa varhaiskasvatuksesta, vaikka kotiooloja parempi paikka olisi ollut ehkä päiväkoti. Tällaisilla tapauksilla tarkoitettiin esimerkiksi niitä perheitä, joissa huoltajilla voi olla esimerkiksi mielenterveysongelmia tai ongelmia oman jaksamisen kanssa.

Me tosiaan selvittiin siitä, mut sit mä oon paljon ajatellut sellasia ihmisiä, jollon oikeesti jotain psyykkisiä ongelmia tai muuten niinku resurssit tosi vähissä ja jos se sosiaalinen paine on saanu ne pitää ne lapsensa kotona ja sit siel on tapahtunu niinku jotain siel kotona.

Pandemian tuottamat positiiviset vaikutukset

Huoltajien haastatteluista nousi esiin asioita, joihin huoltajat kokivat koronaviruksen vaikuttaneen positiivisesti. Yhteinen perheen kanssa vietettävä aika oli asia, joka koettiin merkittävästi lisääntyneen koronan aikana. Kun lasten suurin osa harrastuksista loppui ja arki koki muutenkin koronasta johtuvia muutoksia, lisääntyi perheen yhdessä viettämä aika.

Sithän se yht'äkkiä kaikki loppu ja oltiinkin tosi paljon yhdessä ja sehän on tosi ihanaa, että siihen oli aikaa.

Lisäksi esimerkiksi isän ja lasten yhteisen ajan lisääntyminen tuli haastatteluissa esille, kun huoltajat kertoivat arjen muutoksista suhteessa siihen, kuka on lasten kanssa kotona.

Toki olin ilonen, et lapset sai viettää Matin kaa niinkun niin paljon sitä aikaa, et ku ainahan ne on viettänyt mun kanssa sitä aikaa ni sit se mahdollisti sen, et isä sai olla lasten kanssa kotona, ni lapset sai nauttii siitä.

Ebeneser-säätiön aineistosta nousi myös esille vanhempien ja lasten yhteisen ajan lisääntyminen ja sen vaikutus perhedynamiikkaa vahvistavana tekijänä.

Toistaiseksi vanhemmat saaneet järjestettyä lastensa hoidon kotona hyvin. ...jotkut vanhemmat ovat tutustuneet lapsiinsa paremmin ja yllättyneet miten taitava ja mukava tyyppi se oma lapsi onkaan.

Toinen asia, jonka huoltajat näkivät selvästi koronan tuomana positiivisena asiana, oli se, että lapset oppivat huolehtimaan omasta hygieniasta aiempaa paremmin. Huoltajien haastatteluissa korostui erityisesti lasten käsienvpesu.

Lapsethan oppi ihan sairaan hyvin pesen kädet, kun sitä me jankutettiin ihan hirveesti. Et ainaku tullaan jostai ja ennenku syödään. Ku lapsethan ny yleensä pesee kädet sillai et ne vähä lirauttaa siinä veden alla. Ni sit aina sillä saippualla läträäminen mikä on jääny sit päällekin, mikä on tosi hienoo.

No ainaki me pestää käsiä. Liisa on oppinu hienosti pesee ite kädet saippual ja siit on tullu niinku tosi sellanen itsestänselvyyys päiväkotiin mennessä ja kotiin tullessa. Samoin ku käsidesin käytöstä, et onhan se sellanen puhtaus, sellanen hygieniatarkkuus...ni se on semmonen positiivinen.

Myös Ebeneser-säätiön aineistossa hygieniasta huolehtiminen nousi vahvasti esille.

Käsien pesussa ollaan oltu tarkempia ja käytetään saippuaa. Lapset oppinut hyvin pesemään kädet tarkemmin.

Olemme selittäneet, että lapsia on nyt sen takia niin vähän paikalla, koska liikkeellä on sellainen pöpö. Lapset ovat oppineet hienosti uudet tavat: tehostetun käsienpesun ja sen, että aikuinen tuo ruuat. Eräs lapsikin sanoi kerran: "aikuinen tuo ruuan, koska nyt on vieläki se kolona".

5. Keskeiset tulokset

Tässä raportissa olemme tarkastelleet koronapandemian aiheuttamia poikkeusajan vaikutuksia varhaiskasvatukseen, erityisesti kolmen ryhmän kohdalla: varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat, lapset ja huoltajat. Olemme tuoneet esille varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien näkemyksiä heidän tarvitsemastaan ja saamastaan tuesta sekä poikkeusajan aiheuttamasta kuormituksesta. Koronakriisi on ollut haastava myös johtamisen näkökulmasta. Korona-aika on synnyttänyt uusia toimintatapoja johtaa ja toimia varhaiskasvatuksen arjessa. Olemme raportoineet lisäksi lasten ja huoltajien kokemuksista korona-ajasta. Seuraavaksi esittelemme tutkimuksemme keskeiset tulokset.

Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat

- työmäärä lisääntynyt, muun muassa ohjeistukset, altistukset, henkilöstön poissaolot ja sijaisten hankinta, ja aiemmista työtehtävistä mikään ei ole jäänyt pois
- työnkuva muuttunut: henkilöstöjohtaminen korostunut ja pedagogiselle johtamiselle ei riittävästi aikaa
- toimivat ja vakiintuneet johtajuuden rakenteet tukevat työssä jaksamista, työn imua ja kehittävää työtettä
- etätöitä tehdään satunnaisesti, päiväkodissa paikalla oleminen koetaan tärkeäksi

Lapset

- paljon tietoa vallitsevasta pandemiatilanteesta
- tieto ja pandemian tuottamat muutokset nostivat pintaan erilaisia tunteita ja synnyttivät uskomuksia
- kevään 2020 poikkeustilan ja varhaiskasvatuksen rajoitustoimien aikana lapset ikävöivät kavereitaan ja päiväkodin normaalia toimintaa

Huoltajat

- yhteistyö päiväkodin kanssa kevään 2020 poikkeustilan aikana oli tavoitteiltaan, sisällöltään ja toteutukseltaan vaihtelevaa, ei yhtenäisiä ohjeistuksia
- koettiin yhteiskunnallista painetta pitää lapsi kotona, ohjeistuksiin kaivattiin selkeyttä
- pandemia on lisännyt perheiden yhteistä aikaa ja parantanut hygieniasta huolehtimista

Tutkimuksemme perusteella ehdotamme seuraavia jatkotoimenpiteitä

- kriisitilanteisiin valmistautuminen lapsen etu huomioiden
 - valmiuslain uudistaminen ja varhaiskasvatuksen hallinnonalamuutoksen huomioiminen lain valmistelussa

- varhaiskasvatuksen sisällöllisen ohjauksen selkiyttäminen kriisiaikana
 - etävarhaiskasvatuksen suunnittelu ja kehittäminen
- varhaiskasvatuksen järjestäjän suunnittelemat ja organisoimat johtajuuden rakenteet
 - esim. johtajapari, varajohtajapari, aluetiimit
 - säännöllinen ja strukturoitu kokoontuminen
- etäyhteyksien hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa
 - informatiiviset kokoukset
 - keskustelut huoltajien kanssa ja vanhempainillat

6. Pohdinta

Tutkimuksemme herättää kysymyksen siitä, mikä on varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen tehtävä kriisitilanteessa. Tämä kysymys on erityisen tärkeä uutta valmiuslakia valmisteltaessa. Tällä hetkellä valmiuslaki kiinnittää varhaiskasvatuksen sosiaalihuoltoon, vaikka varhaiskasvatuksen hallinto on siirtynyt vuonna 2013 opetus- ja kulttuuriministeriölle. Varhaiskasvatuksen osalta valmiuslailla on mahdollisuus vapauttaa kunnat varhaiskasvatuksen järjestämisvelvollisuudesta. Kuitenkin varhaiskasvatusta ohjaava Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 määrittää normatiiviseksi asiakirjaksi ja tutkimuksemme perusteella vaikuttaisikin siltä, että asiakirjan velvoittavuutta ja varhaiskasvatuksen yhteiskunnallista tehtävää kriisitilanteessa on tulkittu monin eri tavoin. Varhaiskasvatusta koskevat säädökset ja ohjaus vaatisivat tarkennusta erityisesti valmiuslain ja sen käyttöönoton suhteen.

Tutkimuksemme valottaa mielenkiintoisella tavalla varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisia tehtäviä. Alila ja kumppanit (2014) kuvaavat varhaiskasvatuksella olevan ainakin kuusi erilaista yhteiskunnallista tehtävää: sosiaalipoliittinen, tasa-arvoon edistävä, lapsipoliittinen, perhepoliittinen, työvoimapolitiittinen sekä koulutuspolitiittinen tehtävä. Tutkimuksemme näkökulmasta voidaan tulla siihen johtopäätökseen, että varhaiskasvatuksen kaikilla yhteiskunnallisilla tehtävillä on oma tärkeä roolinsa ja tehtävien painotukset muuttuvat yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksissa pandemian aikana varhaiskasvatuksen sosiaalipoliittinen, tasa-arvoon edistävä ja perhepoliittinen tehtävä ovat nousseet vahvemmin esiin. Lapsiperheitä on pyritty tukemaan, ohjaamaan ja ymmärtämään erilaisissa pandemian tuottamissa haasteissa. Huoli lasten ja perheiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta nousee esiin tutkimuksessamme.

Erityistä hämmennystä vaikuttaa liittyneen valmiustilan aikana varhaiskasvatuksen lapsipoliittiseen ja koulutuspolitiittiseen tehtävään. Osa päiväkodeista pyrkiin poikkeustilasta huolimatta täyttämään lapsipoliittista ja koulutuspolitiittista tehtäväänsä toteuttamalla varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa etäyhteyksin. Pedagogisen toiminnan osalta aineistossamme on kuitenkin nähtävissä mittavasti vaihtelua ja epäselvyyttä. Valtakunnallisella tasolla varhaiskasvatuksen ohjeistukset ovat pandemian aikana kohdistuneet etupäässä varhaiskasvatuksen järjestämiseen ja sisällöllistä ohjausta on annettu niukasti. Opetushallituksen muistiossa (21.4.2020) todetaan, että kunnalla ei ole velvollisuutta järjestää etäopetuksena esiopetusta, mutta varhaiskasvatuksen etätoteutuksesta ei ole linjausta. Eri kunnissa ja yksittäisissä päiväkodeissa on ilmeisesti tehty erilaisia päätöksiä varhaiskasvatuksen toteuttamisesta poikkeustilan aikana. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat puolestaan kokivat, ettei pedagogiselle johtamiselle riittänyt juurikaan aikaa pandemian tuottamien muiden työtehtävien vuoksi. Varhaiskasvatuksen lapsipoliittinen ja koulutuspolitiittinen tehtävä voidaan nähdä lapsen oikeutena.

Tutkimuksemme herättääkin pohtimaan, mitkä ovat varhaiskasvatusikäisen lapsen oikeudet varhaiskasvatukseen poikkeustilan aikana ja ymmärretäänkö varhaiskasvatus osana lapsen koulutuspolkua. Lapsille etäyhteyksin toteutettavalla pedagogisella toiminnalla voidaan nähdä olleen merkitystä, sillä lapset ikävoivät toisiaan ja päiväkotia ja nauttivat yhteisestä etätoiminnasta. On myös tärkeää huomata, että lapset ovat erittäin valveutuneita ja kiinteä osa yhteiskuntaamme. Lapsille on suotava mahdollisuus käsitellä vertaisryhmässä tietoa ja rakentaa yhteistä ymmärrystä vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilanteesta. Lapsille tulee lisäksi tarjota suunnitelmallista ja tavoitteellista pedagogista toimintaa, joka tukee lasten kehitystä, oppimista ja hyvinvointia kriisiaikana.

Huoltajien kokemuksissa esiin nousee luonnollisesti varhaiskasvatuksen työvoimapoliittinen tehtävä. Päiväkodeissa vaikuttaa syntyneen erilaisia tulkintoja siitä, kuka saa tuoda lapsensa päiväkotiin, ja erilaiset käsitykset ovat tuottaneet vaihtelevia asenteita huoltajia kohtaan. Huoltajille tilanne on tuottanut ristipaineita: halu noudattaa ohjeita on vahva ja toisaalta työtehtävien hoitaminen ja lapsista huolehtiminen tuntuvat mahdottomalta yhdistelmältä. Tutkimustiedon valossa on aiheellista täsmentää ja tarkentaa edelleen vastaavia varhaiskasvatuksen järjestämiseen liittyviä ohjeistuksia mahdollisia tulevia kriisitilanteita ajatellen.

Pandemia-aika on tuottanut varhaiskasvatuksen johtamiseen erilaisia haasteita, joissa yksilöiden emootiot ovat saaneet merkittävän roolin. Päiväkotien työntekijät ovat purkaneet tunteitaan johtajille ja lisäksi johtajat ovat ottaneet vastaan huoltajien erilaisia tunnekokemuksia. Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat ovat monenlaisten tunteiden ympäröiminä pyrkineet ratkaisemaan ja tulkitsemaan tilanteita. Tutkimuksemme mukaan hyvät johtamisen rakenteet, kuten johtajapari, aluetiimi tai varajohtajapari, tukivat johtajaa tehtävässään ja auttoivat jaksamaan työssä. Toimivat johtajuuden rakenteet ja päiväkodin struktuurit takasivat toimintavalmiuden ja muutosvalmiuden myös yllättävässä kriisitilanteessa. Tutkimuksemme luo kuvan johtajuuden toimivien rakenteiden ja struktuurin merkityksestä ja tuo esiin paitsi johtajien koulutustason, myös johtamiskoulutuksen merkityksellisyyden.

Lähteet

- Elonen, P. (17.3.2020). Mitä tarkoittaa suositus ottaa mahdollisuuksien mukaan lapsi päiväkodista kotiin? Tulkintaohjeita antaa nyt opetusministeri Li Andersson. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006442254.html>
- Hiilamo, E.-A. (16.3.2020). Koulutilat suljetaan, mutta päiväkodit pysyvät auki – Mitä se tarkoittaa pienten lasten vanhemmille? Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006441973.html>
- Härkönen, A. (21.4.2020). Lasten määrä on kasvanut päiväkodeissa – ”Osalla vanhemmista alkavat lomat ja mahdollisuudet olla kotona lasten kanssa loppua”. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006481951.html>
- JHL, Julkisten hyvinvointialojen liitto. (22.4.2020). Suurkysely paljastaa: Varhaiskasvatuksessa tikittää koronapommi – Lapsia tuodaan hoitoon sairaana, riskiryhmiin kuuluvat hoitajat eivät saa suojelua. Uutinen. <https://www.jhl.fi/2020/04/22/kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksessa-tikittaa-koronapommi-lapsia-tuodaan-hoitoon-sairaana/>
- Nalbantoglu, M. (18.3.2020). Li Andersson: Kuntien syytä harkita tarhamaksuista luopumista, jos lapsi ei ole hoidossa, kouluruokailua ei pidä järjestää kaikille – näin opetusministeri vastasi kysymyksiin. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006443885.html>
- Nikkilä-Kiipula, E. (29.4.2020). Koronaepidemian alku romahdutti päiväkotien lapsimäärät, mutta nyt vanhemmat ovat alkaneet viedä lapsia jälleen hoitoon. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006490485.html>
- Parikka, V. & Airola, L. (22.3.2020). Tässä ovat Suomen sankarit: Neljä kriittisen tärkeää työtä tekevää ihmistä kertoo elämästä koronaviruksen aikaan. Helsingin sanomat. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006448025.html>
- OAJ, Opetusalan ammattijärjestö. (27.4.2020). Yli 2000 opettajaa vastasi OAJ:n kyselyyn: Lomautukset ja tartunnat pelkona varhaiskasvatuksessa. Tiedote. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/yli-2000-opettajaa-vastasi-oajn-koronavirus-kyselyyn-lomautukset-ja-tartunnat-pelkona-varhaiskasvatuksessa/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (7.4.2020). Kuntakysely: Kuntien järjestämään varhaiskasvatukseen osallistuu keskimäärin 22 prosenttia lapsista, 1.-3. luokkien lähiopetukseen 9 prosenttia [tiedote]. Haettu 5.7.2020 osoitteesta <https://minedu.fi/-/kuntakysely-kuntien-jarjestamaan-varhaiskasvatukseen-osallistuu-keskimäärin-22-prosenttia-lapsista-1-3-luokkien-lahiopetukseen-9-prosenttia>
- Saranko, L., Alasuutari, M., & Sulkanen, M. (2021). Varhaiskasvatuspalvelut koronapandemian aikana. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/75197>